

Jaarverslag
januari 2022 - december 2022

Stichting Paardrijden Gehandicapten Westerbork

Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege'

Locatienummer: 1654



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	22
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
9 Doelstellingen	26
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	29

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Paardrijden Gehandicapten Westerbork

Registratienummer: 1654

Oude Beilerweg 29, 9431 BZ Westerbork

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 04080032

Website: <http://www.zorgmanegewesterbork.nl>

Locatiegegevens

Zorgmanege Westerbork, 'Prinses Margriet Manege'

Registratienummer: 1654

Oude Beilerweg 29, 9431 BZ Westerbork

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Algemeen beeld.

De 'eindejaarsgroet 2022 van FLZ was een mooie groet, met mooie woorden van Barack Obama beginnend met : "Wat als we nu eens simpelweg geloven in mensen..."

'Simpelweg' houdt voor mij ook vertrouwen en verbinden in.

Maar zo simpel is het niet altijd....zo ervaren we toch ook vaak genoeg.

Op de voorkant van de kaart een kerstboom vol ballen met de kernwaarden.....deed me denken aan een kunstwerk van Claudie de Cleen met als titel "Laat eens wat ballen vallen". Een relativerende gedachte.

Het afgelopen jaar stonden vertrouwen en verbinden toch wel een beetje vooraan. Niet altijd simpel, ballen stuiterden af en toe op de grond en maar we raapten ze samen weer op.

'Overall' blikken we tevreden terug.

We gingen weer vertrouwen krijgen in de wereld om je heen in de laatste periode van het Corona-virus. Helaas waren er een paar cliënten en medewerkers die ondanks vaccinaties toch nog besmet werden. Het geluk was dat de besmetting niet plaats had gevonden op de ZorgManege en dat het tijdig ontdekt was zodat ze de cliënten en medewerkers op de ZorgManege niet hadden besmet. Het geluk was ook dat ze niet ernstig ziek zijn geworden en redelijk vlot weer aanwezig konden zijn. Het gaf diegenen die al niet zoveel vertrouwen hadden wel steeds opnieuw een deuk in hun vertrouwen. Zij bleven liever nog maar even een tijdje thuis. Om de verbinding te behouden gingen we zo nu en dan 'face-timen'. Iedereen heeft de angst voor een besmetting voldoende overwonnen om gewoon naar de ZorgManege te komen. We blijven we wat betreft de hygiëne alert, zo gebruiken we nog steeds papieren handdoekjes en helpen we een ieder nog steeds om regelmatig handen te wassen.

Het vertrouwen werd erg op de proef gesteld toen één van onze cliënten overleed. Zij was één van de beide dodelijk getroffen slachtoffers van de schietpartij op Zorgboerderij Tro Tardi in Alblasterdam op 6 mei. Een schokkende en eigenlijk niet uit te leggen gebeurtenis. We verloren een heel innemende cliënt die, in haar nog maar korte tijd bij ons, al veel verbinding had gemaakt met haar medecliënten en de harten had gestolen van de medewerkers. Vooral de verbinding die zij met de paarden had was fijn om te zien. Ze won er veel ontzag en respect mee van haar medecliënten.

Met hulp van onze orthopedagoge en met één van de ouders (psychologe rouwverwerking) hebben we besproken hoe we cliënten en ouders het afgrijpselijke nieuws zouden gaan vertellen. En ook op welke wijze we afscheid zouden nemen en haar ouders ons medeleven zouden betuigen. Ouders en cliënten stuurden zelf een condoleance en samen met cliënten maakten we kaartjes, gedichtjes, hartjes van strijkkralen, bestemd voor het herinneringskistje die bij het afscheid zou staan. Wij zijn naar het mooie en liefdevolle afscheid in Dordrecht geweest. Indrukwekkend.

Ze wordt gemist, we gedenken haar vaak. Haar foto hangt goed zichtbaar.

Cliënten durven steeds dichterbij hun verdriet te komen en te verwoorden wat ze voelen. Ze durven weer aan mooie herinneringen te denken. We hebben nog veel contact met haar ouders en de cliënten maakten voor hen mooie herinneringen voor in de kerstboom.

En zoals moeder verwoordde voelen wij het ook : "Ik vertrouw erop dat liefde zal helpen."

Het zal echter een blijvend dieptepunt blijven.

Behalve dit dieptepunt maakten we gelukkig ook positieve dingen mee'.

Zo leverden de gesprekken en plannen in de commissie "Toekomst" mooie resultaten en lijkt de opvolging per 1 mei 2023 en daarna per 1 augustus 2025 gewaarborgd (zie ook hoofdstuk 9 van dit jaarverslag). De toekomstcommissie kwam 5x bijeen, de plannen waren eind juni rond.

We gaven voorlichting op een School voor speciaal onderwijs. Eigenlijk was het bedoeld voor vrijetijdsbesteding, maar we hadden goede gesprekken met ouders die aan het zoeken waren 'Wat na school?'

We gaven via een Zoom-verbinding advies en beantwoordde vragen van een startende onderneming.

Erg leuk zijn de activiteiten "rondom en met de stokpaarden". Een cliënt kwam met een eigen gemaakt stokpaard, speelde er zo leuk mee dat de andere meiden het ook leuk gingen vinden. We maakten samen ook S(t)ok-paarden en hiermee wordt veel gespeeld. Zelfgemaakte hindernisjes worden klaargezet en overheen gesprongen. We organiseerden al een heuse wedstrijd met een dressuur- en

springproef. De kids bedachten hiervoor eerst van alles waarna het werd uitgevoerd. Ook de jury was één van de cliënten zelf. Later organiseerden welees: "ze"..... een paardenshow. Ze mochten al hun stokpaarden meenemen (sommigen hebben er wel 4) . Eén van de cliënten had op de bolderkar een paardenvrachtwagen gemaakt waar de stokpaarden allemaal in konden staan. Ze bedachten wat er moest worden getoond en een jury beoordeelde dit. Hierna een echte prijsuitreiking met erelinten en een ereronde. Fantastisch. Behalve deze 'officiële' dingen wordt er veel gespeeld met de stokpaarden en leuk is te zien hoe de cliënten in een rol komen. (bv instructeur of paardentrainer) maar ook hoe ze het stokpaard zelf tot leven laten komen, dingen laten doen, soms stoute, en ze dan kalmeren of terecht spreken. Ze gebruiken de stokpaarden om met elkaar in contact te komen, wat rechtstreeks niet altijd goed lukt. Met elkaar in verbinding komen en vertrouwen opbouwen voor een vriendschap. Prachtig. De stokpaarden gaan ook stevast mee naar de dagbesteding of naar het logeerweekend. En worden ook meegenomen tijdens een wandeling in het bos (een vast programmaonderdeel van een logeerweekend).

De beide gecombineerde logeerweekenden in de zomerperiode, voor cliënten uit beide groepen, waren weer erg geslaagd. Het ene weekend hadden we twee huisjes gehuurd op vakantiepark "Land van Bartje" in Ees. Het zwembad hier was uiteraard topfavoriet. Het andere weekend was 'gewoon' op de manege. En omdat er in die periode nog geen paardrijlessen zijn mogen alle cliënten paardrijden. Dit paardrijden en ook nog een nachtwandeling zorgden ook weer voor een erg geslaagd weekend.

De twee 'zorg-stagiaires' doorliepen hun stages ruim voldoende. Een van hen ontwierp een mooi pictobord voor de logeergroep en kleinere pictoborden voor individuele cliënten. Dit was in het kader van een onderzoeksstage, waarbij er gekozen werd voor het best passende communicatiemogelijkheid. Zeer bruikbaar voor de toekomst. Zij studeerde af in september. (HBO diermanagement) Deze stagiaire zal opvolger worden van de coördinator.

De ander (SPH) rondde haar stage af met een dik verdiende 8. Zij heeft nog een goed half jaar studie te gaan. Maar werkt al in één van de beide logeergroepen. Zij zal in augustus 2023 een groter dienstverband dan haar huidige gaan krijgen. Zij heeft aardig wat vaardigheid in de gebarentaal en kon hierdoor een stagiaire van een dovenschool goed helpen. En ons helpen met de communicatie van deze stagiaire. Bovendien kon ze ons ook nog wat leren. We zijn aan het proberen of de dovenschool een vergoeding wil afgeven voor deze tolkvaardigheid, zodat we de medewerker nu al voor wat extra uren in dienst kunnen nemen.

Om bestuur en personeel wat informeel te leren kennen organiseerden we een gezellige BBQ. Door het informele karakter was er ruim voldoende mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen.

Net als vorig jaar hebben we ook nu weer gezorgd voor de 'versnaperingen' voor de dorpsactiviteit "Wandelen op Wielen". (activiteit voor mensen in rolstoel of met rollator). Tijdens de wandelpauze wordt er iets getrakteerd. Onze cliënten zorgen elke keer voor iets lekkers. Eenmaal was de pauze vlak bij ons in een sporthal. De cliënten waren uitgenodigd en onze vaste medewerker zorgde in de sporthal voor een activiteit (met een parachute) waar allen aan mee konden doen. Heel enthousiast kwamen de cliënten terug. Begin volgende jaar komen de wandelaars bij ons te gast.

Al een tijdje waren we in gesprek met de orthopedagoge (uit ons professioneel netwerk) over equi-coaching. Zij is equi-coach en heeft een eigen bedrijf opgestart. We zijn aan het onderzoeken wat we voor elkaar kunnen betekenen. Dat is eigenlijk niet heel moeilijk te bedenken maar financieel is het wat ingewikkelder.

Omdat één van onze cliënten een nieuwe tijdelijke beschikking kreeg in de vorm van educatieve dagbesteding en er toestemming is verleend door ouders en het CJG (Gemeente) zal deze cliënt 5 sessies worden aangeboden die vergoed zullen worden uit het budget. Voor een andere cliënt hebben we eenzelfde toestemming, maar de financiering hiervan moet nog worden afgegeven. Een dergelijk coaching zou een mooie toevoeging kunnen worden van ons aanbod.

Aan het einde van het jaar waren er verschillende seizoensgebonden activiteiten. Zoals naar de intocht van Sinterklaas, schoen zetten, allerlei spullen maken om te verkopen op de kerstmarkt in het dorp, gezellige koffie en lunchmomenten met wat extra's op de laatste dagen voor de Kerst.

Nog even iets over de kerstmarkt. Deze vond plaats in het koude decemberweekend, 16 en 17 december, rondom de kerk midden in het dorp Westerbork. We hadden een kraam aangeboden gekregen van de organisatie en hoefden geen huur te betalen voor de kraam en de faciliteiten. Met elkaar hebben we allerlei artikelen gemaakt om te verkopen. Uiteraard hadden we van tevoren met de cliënten besproken of we dit zouden gaan doen en of ze hieraan wilden meewerken, ook meewerken bij de verkoop. Het was een volmondig "JA" en ieder droeg zijn steentje bij. Op de markt zelf werd aardig wat verkocht. We lieten dit zoveel mogelijk aan de cliënten over en samen met een paar moeders en vrijwilligers doorstonden we de kou. Het leverde een mooi bedrag van ruim 500 euro op. Waar we dit aan gaan besteden is nog in beraad en zullen we de komende periode gaan bespreken.

Omdat de opvolger van de coördinator al in dienst is gekomen hebben er al wat overdrachtsactiviteiten plaats gevonden. Zo ging ze mee naar de ALV van de Vereniging BEZINN, nam deel aan het bezoek van de FLZ-auditor tgv de drie jaarlijkse toetsing en bij de toetsing vanuit STIGAS van het RI&E.

De andere opvolger is ook al in dienst, maar tot 1 mei is dit om paardrijles te geven. Na 1 mei zal ze ook een flink aantal uren binnen de ZorgManege gaan werken als begeleider van de dagbesteding. Zij zal bovendien verantwoordelijke worden voor de organisatie van de dagbesteding en de dossiers van de cliënten van de dagbesteding. Ook met haar vind er al een stukje overdracht plaats met name wb de kennismaking met de cliënten en in het bijzonder cliënten die bij haar in de paardrijles rijden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Reflectie op het proces

De eerste plannen om dagbesteding te gaan bieden op de Prinses Margriet Manege ontstond precies 15 jaar geleden. De officiële start was in oktober 2008, waarna het is uitgegroeid van dagbesteding voor 2 cliënten naar een activiteit met een eigen naam "ZorgManege Westerbork" en met een groeiend aantal cliënten tot zelfs boven de 30 en momenteel 27 unieke cliënten.

Van alleen dagbesteding naar ook Logeeropvang. Van 1 weekend naar 2 weekenden LogeerHuis per maand.

Van eerst vallend onder de bedrijfsleider van de Prinses Margriet Manege naar een eigen coördinator met rechtstreekse verantwoordelijkheid naar het Stichtingsbestuur van de Stichting Paardrijden Gehandicapten Westerbork.

Sinds 2014 in bezit van het keurmerk 'Kwaliteit Laat je Zien'. En daar waar steeds nog wat moest worden aangevuld of verduidelijkt naar ditmaal in één keer de audit kunnen laten passeren.

Van papieren dossier, naar computer dossier, naar dossier in ZILLIZ en vanaf kortgeleden de afspraak dat voor alle nieuwe cliënten het dossier geheel in ZILLIZ zal worden gezet. Dus inclusief alles wat nu nog op papier wordt aangeleverd wordt gescand en in het ZILLIZ-dossier gezet.

Besloten moet nog worden of ZILLIZ moet worden ingeruild voor MEXTRA. Een nieuw systeem dat BEZINN nu gebruikt om te registreren maar ook een patiëntendossier in het systeem heeft.

De financiering is deels vanuit ZIN, via BEZINN. Dit verloopt in de regel uitstekend. Het was even wennen aan het nieuwe registratiesysteem (MEXTRA), maar omdat wij deelnamen aan de pilot was er tijdens deze overgang al wat inbreng mogelijk om het systeem toepasbaar te maken. Er wordt nog steeds aan gewerkt om het zo werkbaar mogelijk te maken, er wordt geluisterd naar de inbreng. ik heb er vertrouwen in dat het goed komt.

Deels komt de financiering vanuit PGB. De meeste cliënten en ouders met PGB hebben het 'zorgportaal' 'MIJN PGB' gevonden. Het blijkt steeds eenvoudiger om ermee te werken. Zoals de laatste wijziging, een tariefsverhoging. Het antwoord 'goedgekeurd' is veel sneller retour. Zonder eindeloos geprint, gescan en gepost.

Het klaarmaken, alles in gereedheid brengen, voor de audit was ditmaal alweer stukken makkelijker dan voorgaande keren. Natuurlijk zijn er altijd weer verbeteringen aan te brengen wanneer de werkbeschrijving weer wordt nagelopen. En ook de aandachtspunten uit de nieuwsbrieven van Kwaliteit Laat je Zien gaven weer de nodige overdenkingen.

Zie bv bij Meldingen

Met de auditor een gesprek over 'de te volgen CAO'.

Ik maakte me zorgen of we verplicht zouden zijn om over te stappen naar een Zorg-CAO.

Zoals hierboven te lezen is, is de ZorgManege ontstaan binnen de Prinses Margriet Manege. Ik (oprichter van de ZorgManege) was paardrij-instructeur. Alle medewerkers van de Prinses Margriet Manege werden betaald via het Sporttechnisch Kader Drenthe en we vielen onder de CAO -Sportverenigingen. Dit bleef in stand, ook toen er medewerkers in dienst kwamen die niet in dienst waren voor het geven van paardrijlessen. En zo is het nu, naar alle wederzijdse tevredenheid, nog steeds.

Met de auditor hebben we gekeken of we met de CAO die we nu hebben voldoende de CAO uit een zorgbranche volgen. Het blijkt dat dit goed gevolgd. Zie tekst hieronder uit verslag auditor.

"Alle medewerkers zijn in dienst bij de Stichting. De Stichting volgt de CAO Gehandicaptenzorg. Ik spreek meerdere medewerkers over het goed werkgeverschap en de invulling daarvan. We bespreken dat iedere medewerker een arbeidsovereenkomst heeft, salaris ontvangt conform de CAO, dat er pensioen wordt afgedragen, dat er jaarlijks functioneringsgesprekken plaatsvinden waaruit scholingsplannen voortkomen en het aantal vrije dagen klopt met de CAO."

De tevredenheidsmeting gaat nog niet geheel volgens onze tevredenheid. We hebben het dit jaar nogmaals aangepast en aangevuld met de kernwaarden maar dat het hiermee verbeterd is zien we niet zo. De retour ontvangen formulieren waren overigens allemaal positief. Het waren echter slechts 11 van de 27 uitgezette formulieren. In een actie is aangemaakt dat er nogmaals verder over nagedacht zal gaan worden. Maar hier ook de vraag: Kan FLZ hier wat in betekenen. En niet het dure systeem van "Vanzelfsprekend".

Wel hebben we de Kernwaarden onder de aandacht gebracht hiermee. Maar dit deden we ook al eerder met de cliënten. We hebben de waarden een beetje herschreven zodat ze beter toepasbaar zijn op ons bedrijf.

De meesten gelden ook volledig voor de Zorgmanege. Eén van de kernwaarden kreeg wat extra aandacht van ouders bij het invullen bij het tevredenheidsonderzoek. Het betrof de kernwaarde: Het is op de ZorgManege net zoals in het gewone leven. De ouders merkten op dat dit niet geheel waar is omdat hun dochter komt op een plek waar ze begrepen wordt en mag zijn wie ze is.....in tegenstelling tot het 'gewone leven'. En hier hebben ze natuurlijk wel een beetje gelijk.

Aan de andere kant konden we met deze kernwaarde een cliënt erop wijzen dat ze nu eenmaal een overeenkomst met ons is aangegaan en daar kleven ook verplichtingen aan, net als bij een werkgever. Alle andere kernwaarden zijn mooi beschreven en hebben zeker een toegevoegde waarde bij het duiden van de meerwaarde van een Zorgboerderij, in ons geval ZorgManege.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

Algemene conclusie

Op dit moment werken we in een wat groter team dit vraagt meer overdracht. Dit kost wat meer tijd, maar levert ook meer zorgvuldigheid op. Wanneer iets moet worden vastgelegd heeft het vaak een extra nadenk/overdenk moment. Dit geldt ook over de meldingen (zoals bijna-ongeval-melding) en het vraagt wat meer zorgvuldigheid om er zeker van te zijn dat iedereen op de hoogte is van de acties tgv de melding.

Het kwaliteitssysteem is een uitstekende leidraad voor de overdracht van de huidige coördinator naar de nieuwe coördinator. En zij zal zeker houvast hebben aan het dashboard en de reeds aangemaakte acties.

De grote verandering zullen pas komend jaar/komende jaren gaan plaatsvinden.

Tot slot de mooie woorden van de auditor.

°De conclusie na een audit is soms makkelijk te trekken. Zorgmanege Westerbork heeft haar zaakjes goed op orde. Marijke begon de audit vanuit de gedachte dat we samen zouden werken aan het steeds verder verbeteren. Dat is wat mij betreft gelukt. Op details hebben we fijngeslepen wat nog beter kan. Al met al is er bij mij op de dag van de audit geen enkele twijfel. De warme overdracht van Marijke naar Nanieke, onder het toezien ook van Annemarie, is een waarborg tegen een mogelijk instabiele periode. Het is goed dat de jeugd het overneemt, waarbij de wijsheid van de oudere garde bewaard blijft.°

Ik heb er vertrouwen in en zal komend jaar daar waar nodig is de verbinding onderhouden.

Marijke Galema
29-12-2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Doelgroep:

- Verstandelijke (LVG en VG) en/of lichamelijke beperking (NAH/auditief) - ASS, ADHD, ADD, PDD-NOS.

- Alle leeftijden (vanaf 10 jaar)

De verschillende groepen zijn niet persé per doelgroep ingedeeld. Juiste de verschillen zien wij als kracht.

	01-01-2022	instroom	uitstroom	31-12-2022
GGZ	2			2
LVG/ASS	4	1		5
VG/VG-LG	8	2	2	8
VG/ASS	4			4
ASS	7		2	5
LG/NAH	2			2
MVG/doof		1		1
	27	4	4	27

Redenen uitstroom:

1x verhuizing

1x het pastte toch niet, ondanks inspanningen van ons uit.

1x overlijden

1x aansluiting met groep klopte niet meer voor deze cliënt vanwege leeftijd cliënt. In goed overleg de zorg beëindigd.

Begeleidingsvorm:

De ZorgManege Westerbork biedt Dagbesteding en Logeeropvang. (Begeleiding Groep)

Grenzen aan de zorg

We gaan uit van 1:4 zorg (= 1 begeleider voor 4 cliënten)

Wij bieden in principe geen verpleegkundige zorg, omdat het personeel geen BIG registratie heeft.

We gaan uit van cliënten die in staat zijn tot activiteiten en een redelijke mate van zelfstandigheid hebben.

Minimum leeftijd voor dagbesteding is 7 jaar en voor logeeropvang is 10 jaar, er is geen maximum leeftijd.

We kunnen geen cameratoezicht bieden op de slaapkamers (bv. Bij bewaking tgv epilepsie)

De zorg wordt op basis van vrijwilligheid geboden. Hiermee valt de zorg niet onder 'de Wet Zorg en Dwang'.

De reden hiervan is dat wij niet de expertise hebben om deze zorg wel te bieden, maar ook de accommodatie zich hier niet voor leent.

Wanneer de problematiek van de cliënt en zijn of haar gedrag mogelijk zou kunnen leiden tot handelen door de begeleiding die wél valt onder deze wet dan zullen we afzien van zorg. Dit moet worden vastgesteld bij de intake. Indien dit niet bij de intake is voorzien maar wel gedurende de Zorgovereenkomst wordt geconstateerd dan zullen wij per direct maatregelen nemen. Te denken valt aan een gesprek op zeer korte termijn met de regievoerder en zonedig onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst. Bij intake wordt deze procedure gemeld.

Mocht een cliënt zich aanmelden en buiten deze bovenstaande grenzen in onze zorg valt, dan zullen we onderzoeken of er oplossingen zijn.

Beëindiging van Zorg

- Wanneer sprake is van meer begeleidingsbehoefte dan afgesproken bij intake, in begeleidingsplan en/of evaluaties, zal bekeken worden of er intensieve begeleidingszorg of persoonlijke zorg kan worden ingezet. (financieel en personeel)
Indien niet mogelijk of haalbaar dan zal de zorg niet (meer) geboden kunnen worden.

- Wanneer de cliënt niet (meer) past in de (voorgestelde) groep. Dit kan na een proefperiode worden besloten, maar het kan ook door veranderde omstandigheden, gesteldheid van de cliënt. In goed overleg wordt gezocht naar een oplossing dit kan ook inhouden dat de zorg beëindigd moet worden.
- Wanneer de zorg niet meer betaald wordt

Actuele situatie:

Aan 1 cliënt wordt specialistische verpleegkundige zorg geboden. Hiervoor wordt een verpleegkundige uit ons eigen netwerk ingezet of een eigen verpleegkundige van de cliënt komt op onze locatie om deze zorg te bieden.

Financiering:

WMO of WLZ. In de vorm van PGB of ZIN (Dit laatste via BEZINN)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Toevalligerwijs is de in- en uitstroom wat betreft het aantal gelijk. 1 cliënt is niet genoemd omdat na een proefweekend is gebleken dat de zorg voor hem te omvangrijk was en hij niet echt passend was binnen de groep. Dit is in goed overleg met ouders besloten. Verder hebben er wel meerdere kennismakingsgesprekken plaatsgevonden die niet hebben geleid tot een plaatsing. Met verschillende redenen. Niet om ons zorgen over te maken. Het is goed om grenzen aan te kunnen en mogen geven. Voor een aantal cliënten is de zorg uitgebreid naar meerder dagdelen of een extra logeerweekend per maand. De omvang van de zorg is dus wel gegroeid. We zijn blij dat een cliënt zo goed op zijn/haar plek zit dat hij/zij meer tijd bij ons wil doorbrengen. We beseffen ons ook dat wanneer een grotere zorgafnemer wegvalt er een groter 'gat' valt. Het aantal van 30 unieke cliënten is op dit moment vrijwel niet haalbaar doordat er meerdere cliënten zijn die veel zorg afnemen. Maar we onderzoeken elke nieuwe aanvraag zorgvuldig op haalbaarheid.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Het team is aangevuld met het oog op de komende pensionering van de coördinator/begleider. (01-05-2023) Er zijn twee opvolgers gevonden. Één is inmiddels in dienst van de ZorgManege. Haar dienstverband wordt uitgebreid op 01-05-2023. De ander is ook al in dienst maar nu nog alleen als instructeur voor de paardrijlessen. Vanaf 1 mei zal haar dienstverband worden uitgebreid. Voordien is ze al beschikbaar voor overdracht.

Verder is er een plan gemaakt voor de komende 5 jaar omdat één van de personeelsleden heeft aangegeven vanaf 01-08-2023 1 dag minder wil gaan werken. Haar pensioen gaat in op 05-08-2025.

Een medewerker heeft al aangegeven beschikbaar te zijn voor uitbreiding van haar uren. Door het wegvallen per 01-08-2025 val ook de SKJ-registratie weg. Twee personeelsleden komen in de gelegenheid om te gaan voldoen aan de eisen van een SKJ-registratie.

Met alle werknemers heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden.

Met één werknemer die tijdelijk in het buitenland stage loopt heeft er een evaluatie plaatsgevonden voor haar vertrek.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

De stagiaire (Hoge school diermanagment Leeuwarden) van schooljaar 2021-2022 is inmiddels in dienst en zal de coordinator gaan opvolgen. Deze stagiaire heeft een onderzoek uitgevoerd en afgerond en een mooi pictobord voor de logeergroep en voor twee cliënten en eigen bord.

Eén werknemer, nog in opleiding HBO social studies, heeft in de afgelopen perioden oktober-december een verlengde stage binnen de dagbesteding zeer positief (ruime 8) afgerond. Reden van de verlenging lag in het feit dat ze niet goed was begeleid in haar vorige stage (andere instelling).

Kort was er een stagiaire (MBO-SPW), die ook vlot weer vertrok vanwege persoonlijke problemen.

Verder een aantal stagiaires in kader van maatschappelijke stage. Een mooie kans voor hen om een ervaring op te doen.

De stagiaires zijn in alle gevallen boventallig. Ze zijn verantwoordelijk voor 'hun eigen leren', wij vragen dan ook veel initiatief op dat gebied en stimuleren hen om ons te laten meekijken in hun proces zodat wij leermomenten kunnen bieden. Dit vullen wij aan met onze bevindingen.

Conform de opleiding vinden begeleidingsgesprekken en evaluaties plaats. De begeleiding wordt door één van ons team gedaan. Afhankelijk van de omvang van de stage en het opleidingsniveau bepalen wie dit gaat doen. In sommige gevallen laten we een HBO-stagiaire een stagiaire begeleiden voor de maatschappelijke of 'snuffel' stage.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Eigenlijk maken we vrijwel geen gebruik van vrijwilligers.

Heel af en toe bij een bijzondere gelegenheid, zoals afgelopen Kerstmarkt roepen we de hulp in van vrijwilligers. Merendeels betreft dit dan ouders van de cliënten. Hun taak is ons te helpen, dit kan zijn omdat wij zelf een individuele cliënt meer moeten begeleiden en de vrijwilliger de groep ondersteund bij de activiteit, maar het kan ook andersom.

Doordat we verbonden zijn aan de Prinses Margriet Manege waar veel vrijwilligers (ruim 65) komen helpen rondom en tijdens de paardrijlessen voor ruiters met een beperking zijn er altijd voldoende 'handjes' om in/bij te springen. Dit is niet met een regelmaat, maar bijvoorbeeld tijdens het ophalen van de paarden uit het weiland....ze zijn er dan toch.

Na een activiteit bespreken we even hoe het is gegaan, hoe men het vond en of we ze nog eens mogen benaderen. Hierop komt stevast en volmondig het antwoord "JA!".

Mochten er bv bij het ophalen van de paarden uit de wei incidenten zijn geweest dan melden we dit direct ook aan de betrokken vrijwilligers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Waarom geen vaste vrijwilliger meer

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

Met ons geweldige team kunnen we terug kijken op een goed jaar. Langzaam de Corona wat achter ons latend, de cliënten weer vertrouwen bieden, maar ondertussen wel alert zijn.

De opvolging had de nodige aandacht. Het was fijn te bemerken hoe iedereen meedacht en open stond. En natuurlijk heel fijn dat het

geregeld is en we in de gelegenheid zijn om een warme overdracht te kunnen realiseren.
De bevoegdheid en bekwaamheid is ruim voldoende. De ervaring moet nog groeien. Maar ook deze ruimte is er.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Voor afgelopen jaar hadden we geen specifieke opleidingsdoelen.

Wel hebben we ruim gebruik gemaakt van de 'voorbijkomende' webinars. Een groot voordeel van de 'Corona-jaren'. Het is gezien tijd vaak veel sneller haalbaar.

De webinars tgv 'De dag van de Zorglandbouw' is hiervoor een voorbeeld.

Helaas ontbreekt hierdoor contact met andere zorgboerderijen/collega's/deskundigen. Ontbreekt het gesprek en luitseren naar de mening en inzichten van anderen.

Dit realiseren we ons terdege.

Drie werknemers volgden nog een opleiding, dus zij hadden hier, na de Coronaperiode, geen 'last' meer van.

Één van hen rondde haar opleiding succesvol af. De beide anderen zullen dit in juni 2023 doen.

De BHV-herhalingscursus werd door alle (ook de nieuwe) personeelsleden voltooid.

Er zijn meerdere webinars gevolgd. (Geef me de vijf, dag van Landbouw en zorg, ZILLIZ, Sport- en Horsemanship)

Momenteel is er nog steeds voldoende ervaring en deskundigheid in huis, aangevuld met ons professioneel netwerk. De jonge opvolgers krijgen nog voldoende ruimte en gelegenheid om ervaring op te gaan doen en specifieke kennis aan te gaan vullen. De taken worden over een iets groter team verdeeld dus hebben zij ook wat meer gelegenheid.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

- SKJ-registraties behalen omdat in 2025 de werknemer met deze registratie wegvalt.
1 medewerker zal al starten met EVC traject tbv SKJ registratie.
- Kennis van ZILLIZ vergroten (2 opvolgers, omdat zij nog weinig hebben gewerkt in dit systeem)
- BHV basiscursus (door 1 werknemer, omdat zij deze cursus nog niet heeft gedaan, ze heeft al wel deelgenomen aan de herhalingscursus)
- BHV herhalingscursus (allen, jaarlijks noodzakelijk en omdat we willen dat er altijd een BHV-er in dienst is))
- Intervisie, dit is geen opleiding, maar wel zinvol voor het nieuwe team
- Werknemers een keuze laten maken uit het aanbod:
- Academie Zorglandbouw ,
1 medewerker heeft al aangegeven dat ze haar kennis over autisme kan uitbreiden met andere methodes dan 'Geef me de vijf', bv. 'Into autisme' . Ook is ze zich al aan het verdiepen in 'hechtingsproblematiek' (beschikbare literatuur aan het lezen).
- Aangeboden webinars

- Kennis van Horsemanship gaan verkrijgen (oa Parelli-methode) , 2 werknemers. omdat zij hier nog te weinig kennis van hebben.
- Onderzoeken of we een (basis-) cursus gebarentaal kunnen volgen (de dove-school-stagiaire zal cliënt in de dagbesteding gaan worden)

Bij aannname van de nieuwe medewerkers is er geen verandering in het zorgaanbod geweest en er is geen plan dit te veranderen. De huidige kennis van de nieuwe medewerkers is voldoende geschikt, zodra ze wat zijn ingewerkt zal er voor hen ruimte ontstaan voor bijscholing.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Bijlage Functieomschrijvingen

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

Tot en met juni 2022 waren er met zeer grote regelmaat overleggen met het oog op de komende 5 jaar, de opvolging per 1 mei 2023 van de coördinator en de opvolging per 5 aug 2025 van het andere teamlid met ook veel verantwoordelijkheden/kennis en ervaring.

Grote aandacht had uiteraard: Hebben de opvolgers de kennis en vaardigheden die iemand nodig om hen op te volgen; om de ZorgManege verantwoord en goed voort te laten bestaan; om de goede kwaliteit van zorg te kunnen blijven bieden?

De nieuwe medewerkers hebben voldoende vaardigheden , maar missen de ervaring nog.

Bij aannname van de nieuwe werknemers is er geen verandering in het zorgaanbod geweest en er is nog geen plan om dit te veranderen, de huidige kennis van de nieuwe medewerkers is voldoende geschikt, zodra ze wat zijn ingewerkt zal er voor hen ruimte ontstaan voor bijscholing.

We verwachten in het eerste half jaar dat de nieuwe medewerkers nog geen ruimte hebben voor een cursus/bijscholing. Een EVC-traject tbv SKJ registratie en de basis cursus BHV hebben wel prioriteit.

En verder blijft staan:

In het dagelijkse leven zijn er vaak veel mogelijkheden om inzichten te toetsen, te verdiepen, aan te passen en bruikbaar zijn om toe te passen. bv Via de krant, via documentaires, via podcasts. Maar ook in films en boeken. Hier maken we veel gebruik van en wijzen we elkaar op.

Zie voor opleidingsdoelen 5.2

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

23 cliënten, op 2 na allen geëvalueerd (deze laatste twee staan gepland in januari 2023)

Uitstroom 4 cliënten. Met 3 een afsluitend gesprek. De vierde, overleden, te pijnlijk.

Instroom 4 cliënten.

- Met 1 een eerste halfjaarsgesprek.
- Met 1 een afsluitend gesprek want het betrof stage, is nu cliënt, halfjaarsgesprek in februari 2023.
- Met 1 is stagiaire/cliënt, regelmatig overleg met school.
- Met 1 cliënt nog niet, startte in december. in Maart 2023 staat evaluatie-beginperiode-gesprek gepland.

Eenmaal per jaar wordt een evaluatiegesprek gepland. en het begeleidingsplan geactualiseerd.

Tenzij eerder noodzakelijk is. Bij 'jeugd; is dit wat vaker het geval.

Bij nieuwe cliënten een half jaar na plaatsing.

Tussendoor kan ook een evaluatie van een specifiek doel plaatsvinden.

Na elk logeerweekend is er een evaluatie en maandelijks bespreken we de dagbesteding-cliënten. Mochten hier opvallende zaken naar voren komen die meer aandacht verdienen en een gesprek met ouders noodzakelijk zijn dan wordt uiteraard actie ondernomen.

We nemen voor een aantal cliënten deel aan MDO's

Eigenlijk is de voortgang bij de meeste cliënten zeer positief. Ouders, cliënten en wij zeer tevreden en het is leuk en goed te zien welke ontwikkelingen worden gemaakt.

Met één cliënt gaat het wat minder goed en heeft een time-out van school. Zij komt nu 3 dagen per week voor educatieve dagbesteding naar de ZorgManege en 1 dag voor dagbesteding begeleiding groep. Verder is er een regelmatig MDO.

Met een andere cliënt gaat het ook wat minder goed door uitval vanwege veel ziekenhuisbezoek, maar ook steeds andere redenen, oa angst voor Corona-besmetting, om niet te komen. Er is weinig grip op deze situatie te krijgen. In Maart staat het evaluatiegesprek op de planning.

Tijdens de evaluaties wordt uitaard de voortgang besproken maar ook of de doelen nog steeds haalbaar zijn. Of ze aangepast moeten worden of....behaald zijn. En er nieuwe doelen moeten worden geformuleerd.

Bij een aantal cliënten is de toekomst besproken. Wat na de schoolperiode. Is het mogelijk meerdere dagen te komen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het evaluatieproces werkt goed.

In Zilliz plaatsen we reminders waarna we aan de slag gaan. Alle rapportages worden verzameld en in het team wordt de cliënt besproken. Hierna volgt meest al schriftelijk evaluatie die aangeboden wordt aan ouders en/of cliënten waarna een afspraak voor een gesprek wordt

gemaakt. Ouders en/of cliënt wordt gevraagd of zij te bespreken zaken hebben die niet in het evaluatieplan staan. Nadien wordt het plan geactualiseerd en ter ondertekening aan ouders aangeboden. Dit proces werkt goed.

Het is de bedoeling dat de coördinator alle ouders/cliënten nog voor haar pensionering nog een gesprek gaat aanbieden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- antwoord op vraag auditor. zilliz<>mextra

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

De inspraakmomenten....het werkoverleg....vinden elk begin van het kwartaal plaats en bij het kringgesprek aan het begin van een logeerweekend.

Hierbij krijgen alle cliënten de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgmanege. Dit betreft de dag zelf of de komende periode.

Voorbeelden: Ik heb vaak last van het hooi bij het hooi voeren, moet dan niezen, mag/kan ik wat anders doen? Met de groep zoeken we samen naar een oplossing op, bijvoorbeeld een mondneusmasker. Dat wil ze wel, maar niet als het warm weer is. De anderen vinden het prima dat ze bij warm weer een andere taak doet en wanneer het kouder weer is ze wel probeert mee te helpen met een neusmondmasker.

Ze krijgt deze en een plekje waar ze het kan bewaren want "ik kan er wel een paar keer mee". (Na 3 keer gebruiken krijgt ze een nieuwe).

Een onderwerp was ook: 'Wie zijn de opvolgers en hoe gaat dit er uit zien'. (tgv pensionering van coördinator per 1 mei 2023 en een andere medewerker per 1 aug 2025). De cliënten hebben weliswaar geen inbreng gehad in het gehele proces, maar we hielden ze wel steeds op de hoogte van de voortgang en waren hier heel open in. Doordat de beoogde opvolgers al in dienst zijn is het voor cliënten en ouders in ieder geval al duidelijk wie het gaan worden. Momenteel wordt het steeds duidelijker wie wát gaat doen en op welke dagen zal gaan werken.

Bij een specifieke vraag of plan waarover we de mening van de cliënten willen onderzoeken doen we een behoeftepeiling. Vaak krijgen we hier een 100% respons op. We delen de uitslag met allen en laten onze beslissing weten. Deze wijze is ontstaan tijdens de Coronaperiode en bleek een goede wijze.

In feite is er continue inspraak. In het tevredenheidsonderzoek meldde een cliënt nog: "Ik kan altijd vragen."

Wij hechten hier groot belang aan. Deze sfeer creëren.

Desondanks zijn de overleggen van belang om zo ook te kunnen luisteren naar de ieën en inbreng van de ander. En zo je eigen mening te kunnen vormen en bepalen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het lukt ons de sfeer van openheid te creëren.

Cliënten en ouders stellen hun vragen, komen naar ons toe.

De behoeftepeilingen werken.

Maar we zien ook het nut van een gezamenlijk overleg. Cliënten leren hun mening te vormen en te verwoorden. Er wordt naar elkaar geluisterd. Er wordt wat met de inbreng gedaan, we zoeken samen (cliënten, ouders en wij) naar een oplossing of bedenken een nieuwe strategie.
We zetten dit voort.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

De meting heeft plaats gevonden in November 2022.

Na een opmerking tgv toetsing van het JV 2021, nav de meting van vorig jaar hebben we het onderzoek aangepast.

Aanvankelijk hanteerden we een 'Kwantitatieve meting' waarbij cijfers gegeven moesten worden en gevraagd werd naar een toelichting.

We waren hiervan afgestapt omdat we van mening zijn dat een cijfer in feite niet echt wat zegt van, aan wie het wordt gegeven maar meer over diegene die het cijfer geeft. Bovendien werden er nauwelijks toelichtingen gegeven.

We zetten het onderzoek over in een kwalitatief onderzoek met 3 vragen. Hier voegden we later een vraag aan toe.

De respons op het onderzoek wv het aantal was minder groot. Maar de opmerkingen gaven wel inhoudelijk wat meer beeld over de tevredenheid.

Dit jaar hebben we de kernwaarden toegevoegd. Deze kernwaarden pastten we een beetje aan, aan onze situatie. Het werd wel veel meer 'leeswerk'.

Van de 27 uitgezette onderzoeken ontvingen we 11 terug. Ook na het versturen van reminders.

De vragen:

Wat vind je van de wijze van aanmelding, kennismaking en het verloop van de proefperiode.

Hoe vind je dat de ZorgManege werkt aan jouw hulpvraag?

Is er iets waar je ontevreden over bent en zo ja hoe zou je dit veranderd willen zien?

Zijn er nog verder op- of aanmerkingen, vragen of wensen?

Bij de kernwaarden kon worden aangegeven: 'Dit vind ik wel of dit vind ik niet' En 'ja of nee, omdat'. En een mogelijkheid om aan te geven dat men de kernwaarde wel van belang vinden maar te weinig aandacht krijgt.

Behalve tevredenheid en waardering zijn er geen nieuwe dingen uit het onderzoek voortgekomen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek 2022

6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Vooraf de respons, minder dan de helft retour, viel tegen.

Min of meer hadden we dit wel een beetje verwacht omdat de aanvulling van de kernwaarden voor meer leeswerk zorgden.

Eigenlijk waren de twee onderzoeken die we samen met een cliënt invulden het meest waardevol. Deze cliënten hadden aangegeven dat ze het lezen van de teksten lastig vonden.

Misschien een idee om een volgende keer iemand te vragen die samen met de 18+ cliënten het onderzoek gaat invullen. Iemand die niet direct met de cliënten werkt. (Interne actie aangemaakt)

Dit kwam ook uit een onderzoek:

{In mei 2022 is door student, Femke Hulsmann, Windesheim, onderzoek gedaan (bron: Zorgboeren.nl, actueel)}

Ook hierin voorkeur voor Kwalitatief onderzoek maar: Het opstellen van onderzoek verdient aandacht. Het moet kort, toegankelijk, eenvoudig zijn. Liefst mondeling worden afgenomen, met mantelzorger erbij. Medewerkers moeten geschoold worden.}

Misschien zou Landbouw en Zorg iets kunnen betekenen in het opstellen van een tevredenheidsonderzoek die voor alle aangesloten zorgboerderijen beschikbaar zal zijn. Zonder extra kosten.

Deze vraag zullen we neerleggen bij FLZ.

Het opnieuw onderzoeken hoe e.e.a. tav de respons verbeterd kan worden staat in de actielijst en is aan de opvolgers.

Wellicht door het feit dat de opvolgers het tevredenheidsonderzoek gaan aanbieden zou de respons al groter kunnen zijn.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

- Paard werd in een nieuwe stal gezet. Het paard liep er gelijk weer uit. Dit had de cliënt niet verwacht want gebuerde nooit in de oude stal. Cliënt werd aan de kant gedrukt. Geen lichamelijk gevolgen, wel stress bij de cliënt. Actie: De eerste keren gaat er een begeleider mee en deze zet het paard in de stal. De cliënt wordt geleerd hoe een paard goed in de stal zetten, in alle gevallen. In de app groep stellen we elkaar op de hoogte dat paard moeite heeft met nieuwe stal, hoe het goed te doen en hoe het verloopt.

- Twee meisjes mochten nog even naar de stal om afscheid te nemen van de paarden. De regel is dat ze niet IN een stal mogen zonder toestemming. Echter dit was kennelijk niet voldoende duidelijk. Ze vonden een schaar, die met een reden aan een deur in de hooischuur hangt. Ze knipten van twee ponies de manen af.

Uiteraard jammer van de manen, maar risico's: IN de stal zonder toestemming, met een schaar (per ongeluk verkeerd knippen met een reactie van paard tot gevolg. Actie: In de app-groep. Terverduidelijking een de melding beschreven in de overdrachtsmap. Melding aan bedrijfsleider en instructeurs. Afgesproken hoe bespreekbaar maken met de meisjes (zij waren bij constatering al naar huis). Vervolg: 'Een mooi gesprek met de meisjes over wat is van wie en mag je zomaar ergens aan komen' en de regel wanneer mag je in de stal en wat is de stal (de stalgang of de stal van een paard of ponie) is nogeens besproken en aangescherpt. Ook bij de medewerkers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

We hebben ingezoomd op het onderwerp 'meldingen'.
Bij de vraag, hebben we ongevallen gehad is het antwoord NEE!
Hebben we dan wel Bijna-ongevallen gehad?
Dit leverde voor ons de volgende vraag op...wanneer noem je iets een Bijna-ongeval?
We hebben vastgesteld dat dit een voorval betreft waarop we een actie moeten ondernemen.
We hebben ook vastgesteld dat we altijd al actie ondernemen maar het niet vastleggen.
Deze actie bestaat met name in het informeren van elkaar over het voorval, mondeling en in de appgroep. En we bespreken het tijdens een volgende pauze met de cliënten. Mocht het nodig zijn dan ook nog een volgende keer.
De vraag is dan wel: Hoe zorgvuldig zijn we in het ondernemen van de actie.
We kunnen stellen dat we dit best goed doen. Vooral omdat we in een klein en vast team werken.
Wat we ons wel realiseren is dat er veranderingen voor de deur staan. Het team iets wordt uitgebreid en zal niet meer elke dag hetzelfde team zijn. Hierdoor is het vastleggen meldingen en de vervolgacties van groter belang.
Inmiddels onderzocht hoe we dit kunnen gaan doen.
In ZILLIZ is een mogelijkheid. Deze gaan we gebruiken voor de meldingen met grotere gevolgen. Zoals inschakelen arts of directe noodzakelijke veranderingen ter voorkoming van een volgende keer.
Diegene die het meest betrokken was bij het incident zet het in de app-groep van alle medewerkers en doet een controle of eenieder het heeft gelezen. Indien nodig omdat het verhaal te groot wordt voor de app of ter verduidelijking wordt het vastgelegd in de overdrachtsmap.
Indien nodig een melding aan de bedrijfsleider en de instructeurs van de manege.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 29-12-2022 (Afgerond)

Voeg de RI&E en het PVA toe aan de werkbeschrijving en meld dit in het JV

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: De toetsing vond na de Audit plaats. Maar is inmiddels dus ook goed afgerond.

Evaluaties cliënten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Op twee na zijn alle evaluaties afgerond. Begin januari staan deze twee gepland.

Werkoverleggen collega's, vinden wekelijks plaats

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Alle werkoverleggen zijn voor dit jaar afgerond

Werkoverleg dagbesteding, per dag aan het begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een vast programmaonderdeel

Inspraakmoment op vrijdagavond per Logeergroep

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit inspraakmoment is een vast programmaonderdeel van elk Logeerweekend.

Zoönosen-certificaat aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2022
Actie afgerond op: 13-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uit toetsing is gebleken dat ons bedrijf 'een Zoönosen Verantwoord Bedrijf' is.

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 13-12-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 06-12-2022, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: De verwerking van de retour gezonden formulieren wordt binnenkort afgerond

Functioneringsgesprekken plannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 22-11-2022
Actie afgerond op: 22-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: BHV training door alle medewerkers met goed gevolg afgerond

Tevredenheidsonderzoek herzien. Onderzoeken welke wijze zinvol is en voldoet aan de norm KLJZ

Geplande uitvoerdatum: 28-10-2022
Actie afgerond op: 03-11-2022 (Afgerond)

ontruiming oefenen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022
Actie afgerond op: 25-06-2022 (Afgerond)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2022
Actie afgerond op: 04-11-2022 (Afgerond)

Ehbo-doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022
Actie afgerond op: 19-07-2022 (Afgerond)

Controle brandblusapparaten

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022
Actie afgerond op: 22-06-2022 (Afgerond)

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2022
Actie afgerond op: 30-04-2022 (Afgerond)

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2022
Actie afgerond op: 07-01-2022 (Afgerond)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2023

Controle brandblusapparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

ontruiming oefenen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Ehbo-doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2023

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2023

Functioneringsgesprekken plannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023

Zoönosen-certificaat aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023

Inspraakmoment op vrijdagavond per Logeergroep

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Werkoverleg dagbesteding, per dag aan het begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Werkoverleggen collega's, vinden wekelijks plaats

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluaties cliënten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

U geeft in jaarverslag 2022 aan: Besloten moet nog worden of ZILLIZ moet worden ingeruild voor MEXTRA. Een nieuw systeem dat BEZINN nu gebruikt om te registreren maar ook een patiëntendossier in het systeem heeft. Beschrijf in jaarverslag 2023 wat u heeft besloten en hoe de eventuele overgang is verlopen.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026

Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 24-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het is een praktische lijst.
Het houdt je gedurende het jaar scherp.
Vooral de reminders via de mail zijn handig.
Voor mijn opvolger is het zeker een mooie leidraad voor, iig de 'terugkerende' acties, vaak tgv wettelijke verplichtingen.
Tot nu toe nooit gebruik gemaakt van het verschil interne en externe acties. Benieuwd hoe dit gaat werken. Maar dat is aan mijn opvolger.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Afgelopen jaar veel aandacht voor de komende vijf jaar wat betreft personeel.

Inmiddels is hier een goede aanzet gedaan door twee nieuwe medewerkers aan te stellen. Hierdoor is er een warme overdracht mogelijk. De coordinator gaat op 1 mei met pensioen. Haar opvolger heeft inmiddels al 1 dag overgenomen. De coordinator heeft nu tot 1 mei de gelegenheid om allerlei zaken af te ronden. Zoals de audit die inmiddels glansrijk werd doorstaan. Dagen die nu niet voor de overdracht gebruikt hoeven te worden zijn vrije dagen voor nu maar kunnen nog ingezet worden na de pensioneringsdagen tbv de verdere overdracht. Dit omdat het werk toch wel een jaarcyclus heeft.

Beide opvolgers zullen per 1 mei een uitbreiding van hun aantal uren krijgen. De verantwoordelijkheden worden de komende maanden, vóór 1 mei, duidelijker.

Een vaste medewerker zal op 1 augustus 2023 een dag minder gaan werken en per 1 augustus 2025 met pensioen gaan. Zij heeft een SK-registratie. Twee nieuwe medewerkers gaan deze registratie voordien behalen.

Een medewerker momenteel alleen in dienst voor het LogeerHuis zal zeer waarschijnlijk ook uitbreiding van uren gaan krijgen tbv de dagbesteding. Misschien kan ze al eerder wat extra uren krijgen indien er een vergoeding komt vanuit de dovenschool om de dove stagiaire te helpen met de communicatie (deze werknemer is gebaren-taal-vaardig)

Een medewerker zal een vast contract gaan krijgen voor de uren tbv het LogeerHuis.

We hopen dat we met deze stappen tav personeel de ZorgManege een goede voortgang kunnen bieden.

Voor de komende periode zijn er geen andere doelstellingen dan de ZorgManege voort te zetten zoals het nu is. De opvolgers de kans te geven om zich te ontwikkelen, het werk goed te organiseren en ruimte te vinden voor nieuwe plannen. Zij kunnen dit voorlopig nog doen met de steun van de coordinator, maar ook van de vaste medewerker die er tot augustus 2025 in ieder geval nog is.

Het aantal van ongeveer 30 cliënten is beslist noodzakelijk, want de kosten stijgen, maar ook de salariskosten voor meerdere personeelsleden is een grotere kostenpost.

De nieuwe personeelsleden zijn een stuk jonger dus scholing en bijscholing zal zeker belangrijk worden. In ieder geval staat het behalen van de SKJ registratie voor 2 medewerkers boven aan het lijstje.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De komende maanden tot 1 mei zullen in het teken van de overdracht staan en de verantwoordelijkheden vaststellen (wie is waar verantwoordelijk voor) Globaal zal het zijn dat de ene al het coordinatorwerk zal overnemen en verantwoordelijk is voor het geheel. En aanspreekpunt is voor het bestuur. (Deelneemt aan de bestuursvergaderingen). Zij is tevens begeleider van de dagbesteding en het LogeerHuis.

De ander zal verantwoordelijk worden voor de organisatie van de dagbesteding, inclusief de dossiers van de cliënten van de dagbesteding en de inkoop. Zij is tevens begeleider van de dagbesteding.

De vaste medewerker blijft verantwoordelijk voor de logeerweekenden, het begeleiden van HBO-stagiaires maar zal ook zonnig de rol vervullen van coaching voor het team. Behalve dit zal er een intervisie worden opgestart.

De praktische invulling van de taak die de coordinator ook had, het begeleiden van de dagbesteding zal nog definitief ingevuld moeten gaan worden. Wie gaat er welke dag doen?

Dit eerste jaar zal vooral gebruikt worden om alles weer goed georganiseerd te krijgen en elkaar beter te leren kennen. Elkaars kwaliteiten leren zien, elkaar aanvullen enz. Intervisie zal hier een bijdrage in kunnen leveren.

Alles mag uiteraard niet ten kosten gaan van de kwaliteit van zorg voor de cliënten. Dit mag in geen geval uit het oog worden verloren. Het is fijn dat we nog de tijd hebben tot 1 mei en de vaste medewerker nu nog op alle dagen werkt. En zeer vaardig is in anderen coachen. Het is fijn dat ik na mijn pensioen nog tijd heb om bij te kunnen springen.

Ik heb er alle vertrouwen in en ben blij dat we op deze wijze het hebben kunnen en mogen organiseren!

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

- Tot 1 mei:
Overdracht administratie
Overdracht dossier
Afsluitende gesprekken met ouders/cliënten, op initiatief van de coördinator.
Verantwoordelijkheden voor de beide opvolgers afspreken
Taakverdeling bespreken (wie doet wanneer wat)
Opvolging kenbaar maken 'naar buiten' (bv. namen en telefoonnummers veranderen)

- Na 1 mei:
Waar noodzakelijk nog ondersteuning bieden door coördinator
Komende periode (vanaf 01-08-2023 en vanaf 01-08-2025) concreet invullen wb personeel.
Cliëntenaantal beheren
Scholing/bijtscholing (bv via Academie FLZ)
Intervisie organiseren (actie aangemaakt)
De normale acties 'uitvoeren,bewaken' (oa via dashboard en reminders vanuit Kwaliteit laat je zien)
Deelname in het kleinere commissie vanuit het bestuur* tbv 'TOEKOMST', hierin oa de nieuwe coördinator en de vaste medewerker.
* Bestuur van Stichting Paardrijden Gehandicapt Westerbork. De ZorgManege Westerbork is hier een activiteit van. De andere activiteit is 'De Prinses Margriet Manege".

Voor al deze punten is het lastig om concrete acties aan te maken. Het lijstje is opgenomen in de 'overdrachtsmap'

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

6.2 • antwoord op vraag auditor. zilliz<>mextra

5.2 • Bijlage Functieomschrijvingen

4.5 • Waarom geen vaste vrijwilliger meer

6.5 • Tevredenheidsonderzoek 2022