

Jaarverslag
januari 2023 - december 2023

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
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	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
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	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	16
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17

7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	18
7.5 Strafbare handelingen	18
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	20
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	21
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
9 Doelstellingen	25
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	25
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
9.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	27

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?

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

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.

Stilstaand bij wat tekenend was voor de ZorgManege in 2023, was het toch wel de pensionering van de coördinator en tevens oprichtster van de ZorgManege Westerbork. Vanaf 2008 heeft zij met hart en ziel de ZorgManege opgezet en doorontwikkeld tot alles waar we vandaag de dag voor staan en ons voor inzetten. Het stokje goed doorgeven stond daarom hoog in het vaandel de afgelopen jaren; overdraagbaar maken van haar functie met de bijbehorende werkzaamheden en daarnaast mogelijkheden creëren voor het aanhouden/inwerken van nieuwe medewerkers.

Per 1 mei 2023 was het dan zo ver; een goede planning, een warme overdracht en een groots afscheidsfeest zorgden voor een succesvolle pensionering. Velen waren aanwezig op het feest in de kantine van onze eigen manege vol met vlaggetjes, oude foto's, goed verzorgde catering en natuurlijk alle aanwezige dierbaren. Gelukkig is de voorgaande coördinator sindsdien niet helemaal uit beeld; ze rijdt en verzorgt een paard nog wekelijks op de manege en staat nog steeds open voor bijvoorbeeld het beantwoorden van vragen of het meelezen van het kwaliteitsjaarverslag.

Ook een andere medewerker zal binnenkort met pensioen gaan. Per oktober 2023 is ze al één weekend per maand minder gaan werken, met volledige pensionering per augustus 2025 in vooruitzicht.

Het bracht natuurlijk de nodige veranderingen met zich mee. De medewerkers die de werkzaamheden over mochten nemen waren ruim van tevoren hiervoor gevraagd en met dat vooruitzicht al enkele uren per week in dienst. Voor de meeste cliënten betekende dat per 1 mei dus wel een nieuwe begeleider maar niet een totaal nieuw gezicht om aan te wennen. Meer hierover in het hoofdstuk "deelnemers en medewerkers".

Ondanks deze veranderingen gaan de normale dagelijkse activiteiten natuurlijk gewoon door; we voeren en verzorgen de paarden (naar/uit de wei, poetsen, etc), onderhouden het harnachement, maken het buitenterrein en de stal netjes (vegen, voerbakken schoonmaken, etc), verzorgen de planten/ bloemen (plukken zomers groenten voor bij de lunch) en assisteren tijdens paardrijlessen voor ruiters met een beperking. Eén van onze jongvolwassen cliënten is op weg naar zelfstandigheid veel aan het oefenen met belangrijke taken zoals boodschappen doen of wasgoed uitwassen, drogen en opvouwen. Na deze belangrijke klussen is het altijd even tijd voor jezelf, wat afgelopen jaar vaak werd besteed aan spelletjes (Skip-Bo is favoriet), buiten spelen, kleuren, knutselen of andere creatieve ideeën.

We hebben ook weer regelmatig gezorgd voor de 'versnaperingen' ten behoeve van de dorpsactiviteit "Wandelen op Wielen" (activiteit voor mensen in rolstoel of met rollator). Onze cliënten zorgen dan voor iets lekkers en ontvangen de wandelaars tijdens de wandelpauze. We probeerden diverse lekkernijen/ recepten. Op die manier worden we samen een beetje wijzer in de keuken. Niet alleen voor deze dorpsactiviteit maar ook voor de kerstmarkt of wanneer er bijvoorbeeld bedrijvigheid in de kantine van de Prinses Margriet Manege is, zoals een vergadering of uitreiking, bakten we regelmatig wat lekkers. Recent bijvoorbeeld cake met citroen, cake met appel en walnoten en cake met chocolade. Dit laatste geheel volgens eigen recept van een cliënt.

De stokpaarden zijn niet meer weg te denken! Afgelopen jaar werd er regelmatig allerlei spul tevoorschijn getoverd en in de bak uitgezet om de stokpaarden weer te trainen; balken, (zelfgemaakte) hindernissen, pionnen, vlaggen, slingers, et cetera. Daarnaast gingen de stokpaarden ook vaak mee het bos in tijdens de zondagse boswandeling van het logeershuis. Het is mooi om te zien hoe cliënten in de rol kunnen komen van instructeur of paardentrainer maar ook hoe ze het stokpaard zelf tot leven laten komen, (stoute) dingen laten doen en ze dan kalmeren of terecht spreken. Ze gebruiken de stokpaarden om met elkaar in contact te komen, wat rechtstreeks niet altijd goed lukt.

Traditiegetrouw stond het logeerweekend van Juni in het teken van een uitje. Samen met de cliënten werd er vooraf een plan gemaakt. Voor de eerste logeergroep werd dat een door één van de cliënten georganiseerde fietstocht met onderweg veulentjes kijken bij een collega en als eindbestemming boogschieten en lekker lunchen. De tweede logeergroep beleefde een dag vol pret in PonyparkCity Slagharen, waar voor ieder wel een leuke attractie aanwezig was.

De orthopedagoge (uit ons professioneel netwerk) startte eerder al haar eigen bedrijf in coaching met paarden, Jijzijncoaching. Op initiatief van de ZorgManege verzorgde ze ook voor één van onze cliënten een equi-coaching traject omdat deze cliënt veel last heeft van spanning/angsten. Er werd een hulpvraag geformuleerd en daarna gezocht naar een antwoord hierop gedurende een traject van 5 sessies.

Het antwoord werd gevonden. Hier is nogmaals een hulpvraag uit voortgekomen die weer met een traject van 5 sessies beantwoord kon worden. Na deze equi-coaching merken we dat deze cliënt weet aan te geven wanneer spanning oploopt en ook beter weet wat nodig is om weer te kunnen ontspannen. Het heeft dus tot positieve resultaten geleid en de sessies werden door de cliënt als prettig ervaren. Dankbaar zijn we voor de samenwerking met Jijzijncoaching, die zich komend jaar voort mag zetten. Ook met een andere cliënt zal er een traject worden ingezet.

We hebben het jaar afgesloten met sinterklaasvieringen bij het logeren, kerstvieringen voor de dagbesteding en een gezamenlijk georganiseerde kerstmarkt. De kerstmarkt van Westerbork vond dit jaar plaats op ons eigen terrein, in de 2e rijhal. Voor de ZorgManege is er weer kosteloos een kraam beschikbaar gesteld. Met elkaar hebben we allerlei artikelen gemaakt om te verkopen zoals pindamannetjes (voor de vogels), kerststukjes, sneeuwvlokjes en gehaakte paardjes. Aan ieder werd gevraagd om mee te helpen met de verkoop. Genoeg fanatiekelingen maakte het mogelijk dat er elke 2 uur een nieuwe groepje achter de kraam kwam te staan, van ongeveer 4 of 5 personen. Onder het genot van een oliebol hebben we veel verkocht. Het leverde een bedrag op van ongeveer 800 euro, waarvan we in ieder geval een nieuwe tandem(fiets) gaan aanschaffen.

Concluderend, een bewogen maar toch erg positief jaar, blij met wederom tot ieders tevredenheid te kunnen werken vanuit de mooie visie van de ZorgManege Westerbork

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.

Aangezien er eenmaal per drie jaar een audit plaats vindt, en dit voor het laatst in 2022 nog is geweest, heeft er in 2023 geen audit plaatsgevonden. In 2023 wordt in het kwaliteitsjaarverslag getoetst welke ontwikkelingen er gaande zijn en worden verbetertrajecten opgevolgd. Ten gevolge van de 3-jaarlijkse audit, eind 2022, volgden 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." Voorafgaand aan deze mooie afsluitende woorden kwamen er natuurlijk nog wel enkele vragen aan bod, wat hierna toegelicht zou worden als aandachtspunten voor 2023.

Uit het jaarverslag van 2022 kwam het volgende aandachtspunt naar voren. De uren-registraties van de cliënten die zorg afnemen bij de ZorgManege via BEZINN worden gedaan in Mextra. In Mextra kunnen we tevens de cliëntgegevens en indicaties inzien. Daarnaast is het ook mogelijk om het gehele cliëntendossier hierin op te nemen, waar momenteel Zilliz voor wordt gebruikt. Echter wordt Zilliz ook gebruikt voor de cliëntendossiers van de cliënten die níet via BEZINN zorg afnemen bij de ZorgManege. Zaak is dus dat BEZINN geen toegang tot inzage kan hebben tot de desbetreffende dossiers. Dit laatste heeft de voorgaande coördinator voorgelegd waarna werd toegelicht dat dit nu nog niet goed is geregeld. Wat nog nader onderzocht dient te worden zijn vragen zoals; Aangezien Mextra vrij nieuw is; brengt het risico's met zich mee? Hoe (gebruiksvriendelijk) gaat dit in werking? Welke kosten brengt het met zich mee? Wat zijn de mogelijkheden in verband met het overzetten van de dossiers? Wat zijn de voor- en nadelen? Deze vraagstukken worden meegenomen naar het nieuwe jaar. Echter, bevalt Zilliz erg goed en hebben wij vooralsnog geen behoefte aan de overstap. Om de cliëntendossiers over te brengen van Zilliz naar Mextra is dus voorlopig niet aan de orde. Pas wanneer BEZINN ons de overstap aanbeveelt/aandringt zullen we hier nader op in gaan en stil staan bij de vraagstukken die dit met zich meebrengt.

De financiering verloopt nog steeds goed: deels vanuit ZIN, via BEZINN, en deels vanuit PGB. Via BEZINN maken we gebruik van Mextra voor de uren-registraties. Aandachtspunt is nog steeds het zo goed mogelijk werkbaar maken van dit systeem. In grote lijn is dit echt wel goed, maar juist omdat we via een pilot hier gebruik van zijn gaan maken zijn er ook nog kleine verbeterpunten. Van belang en fijn is het dat we deze punten bespreekbaar kunnen maken. Daarnaast komt de financiering dus deels vanuit PGB. Het Zorgportaal 'MIJN PGB' is goed werkbaar, zo blijkt ook weer uit de tariefwijziging aan de start van het nieuwe jaar. Online te voltooien zonder eindeloos printen, scannen en posten.

Het professionele netwerk is stabiel, bestaande uit een orthopedagoge tevens equi-coach en een fysiotherapeute. Beide zijn wekelijks te vinden op de (Zorg)manege en altijd bereid om mee te denken. Andere professionals waar de ZorgManege contact mee heeft zijn bijvoorbeeld de zorgverleners die we spreken tijdens de MDO's, de trajectmedewerkers en gedragsdeskundigen van BEZINNzorg en de degene die intervisie voor ons gaat verzorgen. Ook met casemanagers en WMO-consulenten is er zo nodig contact geweest, de laatste jaren beter bereikbaar en betrokken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

De pensionering van de voormalig coördinator van de ZorgManege, tevens begeleider van de ZorgManege en tevens IPG-instructeur heeft veel invloed gehad op het afgelopen jaar. Er is daarbij natuurlijk veel aandacht besteed aan het overdraagbaar maken van alles wat o.a. hoort bij de functie als coördinator van de ZorgManege. De bedrijvigheid van de functie als coördinator is veelal een-op-een overgenomen en uitgevoerd zoals de voormalig coördinator dit ook deed. Op deze manier is er een goede basis van waaruit de nieuwe coördinator kan invoegen in haar functie en er een eigen draai aan kan en zal geven.

Het kwaliteitssysteem is een mooie leidraad geweest voor de nieuwe coördinator. Het systeem biedt een duidelijk overzicht van alles wat nog op de planning staat en herinnert je hier geruime tijd van tevoren aan dankzij de reminders in de mail.

Naast alles wat overgedragen kon worden zijn er ook persoonsgebonden karakteristieken van de voormalig coördinator die logischerwijs niet overgedragen kunnen worden; bijvoorbeeld de ruime kennis in deze branche, jaren ervaring, vele vaardigheden, warme connecties etc. De huidige medewerkers geven hier eigen invulling aan, passend bij eenieder als persoon en met mogelijkheden tot ontwikkeling in vooruitzicht.

Het huidige ZorgManege-team heeft zich moeten "settelen". Dankzij de duidelijke afspraken en goede communicatie merken we al snel dat de samenwerking vlot verloopt. We merken dat het systeem/ de structuur van de ZorgManege staat als een huis en afgelopen jaar stukje bij beetje goed overgedragen is. Dit maakt het voor de nieuwe medewerkers relatief gemakkelijk om zich in te passen in o.a. de nieuwe functies maar ook binnen het team, wat dus positieve gevolgen heeft voor de onderlinge samenwerking. Er is een stabiele basis ontstaan van waaruit we persoonlijk maar ook gezamenlijk kunnen groeien. Ieder toont inzet en draagt op een eigen manier bij in het geheel. Je zou kunnen zeggen dat onze neuzen allemaal wel dezelfde kant op staan. En minstens zo belangrijk: Doordat alle begeleiders al bekend waren voor de cliënten, ook al kregen deze een wat andere functie en taak, hebben de veranderingen geen grote impact gehad. Ze vinden het altijd leuk wanneer de voormalig coördinator even langs wipt en ook zij merkt dat de cliënten vrijwel niet meer met persoonlijke vragen bij haar komen. De cliënten hebben allen hun weg gevonden naar de huidige medewerkers.

De doelstellingen voor het afgelopen jaar, verwoord in het jaarverslag van 2022, zijn behaald.

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, VG) en/of lichamelijke beperking (oa NAH)
- ASS/ADHD/PDD-NOS
- Alle leeftijden (vanaf 10 jaar).

De ZorgManege Westerbork biedt dagbesteding en logeeropvang. De verschillende groepen zijn niet persé per doelgroep of leeftijd ingedeeld. Juist de verschillen zien wij als kracht.

Aantallen

	01-01-2023	Uitstroom	Instroom	31-12-2023
GGZ	2	0	0	2
LVG/ASS	5	1	3	7
VG/VG-LG	8	2	0	6
VG/ASS	4	0	0	4
ASS	5	0	3	8
LG/NAH	2	0	0	2
MVG/doof	1	1	0	0
	27	4	6	29

Redenen uitstroom

2x verhuizing; begeleid wonen

1x beëindiging stage

1x doelen behaald

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. Minimumleeftijd voor dagbesteding is 7 jaar en voor logeeropvang is 10 jaar, er is geen maximumleeftijd.

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 wel 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 zo nodig onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst.

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

Financiering

WMO, WLZ of jeugdwet; in de vorm van PGB of ZIN (ZIN 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.

Aan het begin van het jaar was het streven vastgesteld naar 30 cliënten in zorg. Afgelopen jaar waren er 4 uittreeders en 6 instromers, wat maakt dat er momenteel 29 cliënten in zorg zijn. Ten opzichte van 27 cliënten aan het begin van het jaar zit daar dus een stijgende lijn in. Binnen de huidige bezetting is er nog ruimte voor in elk geval 2 cliënten. Het nieuwe streven voor komend jaar is daarmee vastgesteld op 31 cliënten.

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.

Zoals in de inleiding benoemd, is er afgelopen jaar relatief gezien veel gewijzigd in het personeelsbestand. Per mei 2023 ging de coördinator en begeleider van de ZorgManege Westerbork (en tevens instructrice paardrijden bij de Prinses Margriet Manege) met pensioen. Ter invulling zijn er vorig kalenderjaar twee medewerkers in dienst getreden met vooruitzicht op uitbreiding. Per mei van afgelopen jaar zijn de werkzaamheden van de gepensioneerde duizendpoot dus ondergebracht bij deze twee medewerkers.

Eén van de medewerkers is sindsdien niet enkel meer instructrice paardrijden bij de Prinses Margriet Manege maar nu ook begeleider dagbesteding bij de ZorgManege. Deze medewerker heeft 18 jaar ervaring in het speciaal onderwijs. Vòòr haar baan in het onderwijs heeft zij haar instructeurs-opleiding via de manege gedaan en ook een aantal jaren als instructrice gewerkt op de Prinses Margriet Manege. Hierdoor en door het werk in het speciaal onderwijs had zij dus al veel ervaring en is ze zeer geschikt voor deze functie.

De ándere medewerker had voorheen de functie begeleider dagbesteding en logeerhuis en mag zich tegenwoordig ook coördinator van de ZorgManege noemen. Zij heeft een bachelor degree voor de opleiding Animal Management met als specialisatie dieren in de zorg en daarnaast de opleiding bedrijfsadministratie voltooid.

Ook een andere begeleider is per oktober een logeerweekend per maand minder gaan werken (met pensioen in vooruitzicht). Dit logeerweekend heeft een begeleider uit het andere logeerweekend op zich genomen, waardoor zij nu (naast haar HBO-opleiding Social Work) twee keer per maand een logeerweekend begeleid.

Aangezien een van de medewerkers per augustus 2025 met pensioen gaat, zal er komend jaar aandacht besteed worden aan het invullen van haar werkzaamheden en expertise, als begeleider dagbesteding en logeren maar ook als (SKJ-geregistreerde) jeugdprofessional. De huidige coördinator van de ZorgManege is momenteel in opleiding om zich te specialiseren op dit laatste.

In totaal bestaat ons personeelsbestand nu uit een extra persoon. Om de communicatie onderling zo optimaal mogelijk te houden hebben we er daarom voor gekozen om tevens te starten met een overdracht schrift waar we dagelijks in schrijven. We vermelden bijvoorbeeld eenmalige activiteiten, afwijkende gebeurtenissen, specifieke waarnemingen en/of andere opmerkingen. Op deze manier blijft eenieder alert en op de hoogte van wat er allemaal speelt. Mocht er een gebeurtenis plaatsvinden met grotere gevolgen, waarbij er actie ondernomen moet worden, zullen we dit als melding/incident vastleggen in het desbetreffende dossier in Zilliz. In het overdracht schrift wordt dan enkel doorverwezen naar het dossier. De begeleider die het meest betrokken was is hier verantwoordelijk voor en zorgt ook dat alle collega's op de hoogte worden gesteld.

Met alle werknemers heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden.

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.

Vanwege de veranderingen binnen het personeelsbestand van de ZorgManege en de aandacht die dit voor allen met zich mee zou brengen was besloten om in deze periode geen stagiaires aan te nemen. Met ingang van september 2023 is er weer een stagiaire gestart. Ze volgt de opleiding Maatschappelijke Zorg en zal tot juli 2024 elke donderdag aanwezig zijn. Ze stelt haar eigen leerdoelen op waarbij ze regelmatig een activiteit organiseert, zoals het ontwerpen van een eigen spel waarbij ieder mee kan doen.

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.

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.

Sinds dit jaar is er een vrijwilligster, moeder van een oud client, die inmiddels bijna elke woensdag aanschuift. Ze ondersteund tijdens de (individuele) dagbestedingsactiviteiten en wist afgelopen zomer een aantal cliënten enthousiast(er) te maken voor het werk in de (moes)tuin. Met deze vrijwilligster wordt in ieder geval jaarlijks een evaluatiegesprek gehouden.

Daarnaast maken we vrijwel geen gebruik van vrijwilligers. Heel af en toe bij een bijzondere gelegenheid, zoals de Kerstmarkt roepen we de hulp in van vrijwilligers. Het betreft dan bijvoorbeeld ouders van de cliënten. Hun taak is, in overleg, 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. Mochten er bv bij het ophalen van de paarden uit de wei incidenten zijn geweest dan melden we dit direct.

Acties

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

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.

De personeelswijzigingen vraagt flexibiliteit van zowel het personeel als soms van de cliënten. Er is een duidelijk en goed werkende opvolging tot stand gekomen. Voor de één wat meer wennen dan voor de ander, maar gelukkig niemand die om die reden overmatig ontevreden of opgestapt is. Onder andere dit, toont aan dat de begeleiders voldoende bevoegd en bekwaam zijn om de cliënten te begeleiden. Individueel blijven we ons ontwikkelen en met goede communicatie zorgen we er gezamenlijk voor dat er een groeiend teamverband ontstaat.

Het "werven" van stagiairs is afgelopen jaar achterwege gebleven, maar we vinden het fijn om te merken dat er desondanks studenten zijn die ons wel weten te vinden.

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.

De BHV-herhalingscursus wordt normaliter eind van het jaar ingepland, maar zal in verband met de beschikbaarheid van de cursusleider op 23 januari 2024 plaatsvinden. De BHV herhalingscursus geldt voor al het personeel van de Prinses Margriet manege en van de ZorgManege Westerbork. Eenieder heeft de basiscursus gevolgd, voor een aantal was dit recent. Tijdens de herhalingscursus komen een aantal vaste (verplichte) onderwerpen aan bod zoals EHBO en reanimatie. 1x per 2 jaar wordt het brandblussen in praktijk geoefend, het andere jaar wordt de kennis hierover opgefrist evenals ontruiming. Verder worden de calamiteiten van het afgelopen jaar besproken en geëvalueerd. Dit betreft in de meeste gevallen de calamiteiten tgv het paardrijden. Uiteraard is het van belang om de kennis en vaardigheden te onderhouden en op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen.

De nieuwste teamleden hebben begin dit jaar 5 cursus-avonden natural horsemanship mogen volgen met de, voor ons bekende, paarden van de Prinses Margriet Manege. Iets wat de andere teamleden in het verleden ook hebben mogen ervaren. Tijdens deze avonden zijn zij meer te weten gekomen over de interactie tussen en omgang met paard en mens. Daarnaast hebben de medewerkers instructievideo's gekeken (van Parelli) over ditzelfde onderwerp.

De nieuwe coördinator is, met het oog op het behalen van de SKJ-registratie, bezig met de online basisopleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) en verwacht deze begin 2024 af te ronden.

We waren met drie medewerkers aanwezig bij de super interessante lezing "anti-communicatie verbindt" van Colette de Bruin, de grondlegger van de Geef me de 5-methode.

Er is nog steeds voldoende ervaring en deskundigheid in huis, aangevuld met ons professioneel netwerk. De opvolgers krijgen voldoende ruimte en gelegenheid om ervaring op te doen en specifieke kennis aan te vullen.

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-registratie

In augustus 2025 zal onze jeugdprofessional met pensioen gaan en dus is vorig jaar ook al vermeld dat het zaak is dat een van de nieuwere personeelsleden de SKJ-registratie gaat behalen. De eerste stappen in die richting zijn hier afgelopen jaar al voor gezet, met het streven om de SKJ-registratie dan komend jaar te gaan behalen.

- 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.

- Academie Zorglandbouw
- Aangeboden webinars
- Verder verdiepen in horsemanship

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. Via de krant, via documentaires, via podcasts maar ook in films en boeken. Hier maken we veel gebruik van en wijzen we elkaar op.

Acties

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

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.

De nieuwere teamleden zijn voldoende bekwaam voor het uitoefenen van de functies maar missen nog ervaring. Van belang is daarom dat zij zich blijven ontwikkelen, zowel theoretisch als praktijkgericht. Vooral de SKJ-registratie is komend jaar van groot belang.

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.

Met ieder wordt minimaal eenmaal, voor sommigen structureel tweemaal, per jaar een evaluatiegesprek gepland en het begeleidingsplan geactualiseerd. Bij nieuwe cliënten maximaal 2 maand na de eerste dag dat diegene bij ons in zorg is gekomen. Tijdens deze evaluaties wordt uiteraard de voortgang besproken maar ook of de doelen haalbaar zijn, of ze aangepast moeten worden, of er doelen behaald zijn en of er nieuwe doelen moeten worden geformuleerd. Daarnaast worden de actuele (zorg)afspraken besproken waarbij er wordt bezien of de zorg nog past bij de behoeftes van de cliënt. Oplossingsgericht denken we mee in het belang van de cliënt. De datum voor het volgende evaluatiemoment wordt vastgesteld, de ontwikkelingen van de thuissituatie komen aan bod en ook de ervaringen van de cliënt met de ZorgManege worden besproken. Over het algemeen is het begeleidingsplan realistisch opgesteld.

De verantwoordelijkheid van het evalueren en actualiseren van de begeleidingsplannen is onderverdeeld onder twee medewerkers. Deze twee medewerkers doen dit in samenwerking met onze (jeugd)professional. In totaal hebben wij 29 cliënten waarvan er 14 tweemaal per jaar aan bod komen. Er vinden dus 43 evaluaties per jaar plaats. Daarvan is de ene medewerker verantwoordelijk voor 11 en de andere medewerker/coördinator verantwoordelijk voor 32 evaluaties per jaar. Vijf van de evaluaties die vallen onder verantwoordelijkheid van de coördinator worden volledig overgedragen aan de jeugdprofessional. De jeugdprofessional voert deze evaluaties uit aangezien zij als enige van deze drie medewerkers begeleider is van deze cliënten.

Tussendoor vindt ook regelmatig evaluatie van een specifiek doel plaats. 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 (afgelopen jaar 3 MDO's). Zo houden we korte lijntjes met andere zorgverleners, de cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers. Op die manier kunnen we gericht zorg bieden en eventueel meedenken met het thuisfront, zoals bij één cliënt die sinds kort twee keer (in plaats van één keer) per maand komt logeren.

Eigenlijk is de voortgang bij de meeste cliënten zeer positief. Ouders, cliënten en wij zijn zeer tevreden. Het is leuk en goed te zien welke ontwikkelingen worden gemaakt. Enkele onderwerpen die bij de gestelde doelen van verschillende cliënten terugkomen zijn: structuur herkennen, eigen wensen en behoeftes kenbaar maken, zelfkennis, sociale contacten opbouwen en onderhouden, zelfvertrouwen vergroten, eigen tijd invullen en emotieregulering. Verder komt het belang van ontlasting van de thuissituatie (respijtzorg) ook in meerdere begeleidingsplannen wel naar voren.

Één cliënt is na afgelopen zomer bij de ZorgManege gekomen in verband met een time-out van school. De planning is een tussenjaar, waarin ze comfort kan vinden om naar waarschijnlijkheid na de zomer van 2024 weer naar school te kunnen.

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.

Dankzij de regelmatige rapportage en evaluatie momenten is er altijd een realistisch begeleidingsplan. Het evaluatieproces werkt goed op deze manier.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Wij hechten groot belang aan continue inspraak. Deze sfeer creëren. Desondanks is het van belang om bewust gezamenlijk stil te staan bij inspraak. Op die manier kan ieder luisteren naar de ideeën/ inbreng van een ander en zo een eigen mening vormen en bepalen. Deze momenten noemen we werkoverleg. Dit vindt elk begin van het kwartaal dus viermaal per jaar plaats. 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. Een voorbeeld hiervan is dat een van de cliënten aan gaf op woensdag graag structureel een paard te willen poetsen. In overleg met de groep weten zij nu wanneer en met welke paarden dat kan en mag.

Een onderwerp was ook: 'Wie zijn de opvolgers en hoe gaat dit er uit zien' (tgv de pensionering van de coördinator per mei 2023 en een andere medewerker per aug 2025). De cliënten hebben weliswaar geen inbreng gehad in het gehele proces, maar we houden ze wel steeds op de hoogte van de voortgang. Het plaatje rondom pensionering van de coördinator is inmiddels duidelijk voor iedereen. Komend jaar zullen er dus enkel nog ontwikkelingen plaatsvinden rondom de pensionering van de andere medewerker (per augustus 2025).

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

Als laatst is de tevredenheidsmeting natuurlijk ook een vorm van inspraak, waarover meer onder "tevredenheidsmeting deelnemers".

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.

We hechten groot belang aan een open sfeer en continue inspraak. We zorgen voor gezamenlijke inspraak momenten met elke groep maar stimuleren de cliënten ook daarbuiten om zich uit te spreken. Cliënten leren hun mening te vormen, verwoorden en er wordt naar elkaar geluisterd. Cliënten maar ook ouders/vertegenwoordigers komen naar ons toe. Wij nemen dit dan ook echt serieus en altijd iets met deze inbreng. Oplossingsgericht gaan we samen met de cliënten/ ouders/ vertegenwoordigers in gesprek. Het lukt ons de sfeer van openheid te creëren en zetten dit zo 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 tevredenheidsmeting vond in 2023 plaats in de maand oktober en is verspreid onder 29 (vertegenwoordigers van) cliënten. Het verspreiden van de formulieren vond per mail plaats, met uitzondering van 3 cliënten die het uitgeprint op papier ontvingen. Van deze cliënten weten we dat ze geen e-mail hebben of het (liever) niet gebruiken.

Het onderzoek bestond dit jaar uit 4 open vragen en 8 vragen over kernwaarden. De open vragen hadden betrekking op de wijze van aanmelding, de vastgestelde hulpvraag, gewenste veranderingen en overige opmerkingen. De kernwaarden waarnaar gevraagd wordt gaan bijvoorbeeld over dagelijkse taken, gezond eten, bewegen, buiten zijn, kans om te leren en gezien/ gehoord worden.

In totaal zijn er 8 vragenlijsten ingevuld. Ze zijn allen erg positief, zo spreekt iemand als wens uit "dat de ZorgManege nog lang bestaat". Ieder vond dat de ZorgManege voldoende invulling geeft aan haar kernkwaliteiten. Er was één iemand die bij de open vragen nog wel met een wens kwam als verandering voor in de toekomst. Diegene gaf namelijk aan dat ze graag weer eens een uitje zou willen doen met de dagbesteding, zoals naar een dierentuin of pretpark gaan.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Van alle uitgedeelde tevredenheidsformulieren is uiteindelijk 27,6% ingevuld, terwijl dat vorig jaar (november 2022) nog 40,7% was. Het ingevulde percentage ligt dus zeer laag dit jaar, natuurlijk is dat enigszins jammer. Het invullen is geen verplichting maar juist een kans om stil te staan bij bepaalde onderwerpen, geprikkeld te worden erover na te denken en herinnerd te worden aan de invloed die ieder heeft.

Voor komend jaar zullen we iets moeten veranderen om tot meer respons te komen. Afgelopen jaar zijn de formulieren in principe allen per mail toegestuurd, met uitzondering van de formulieren voor drie van onze cliënten. Van deze cliënten is bekend dat zij geen mail in gebruik hebben waardoor het toesturen per mail niet mogelijk was. Voor deze drie cliënten hebben we de formulieren afgedrukt en in een envelop meegegeven. Van de drie formulieren die we op papier meegaven ontvingen we ze allen ingevuld terug. Wellicht zou het dus bevorderend zijn voor het respons percentage om de formulieren niet enkel (voor zover mogelijk) per mail te versturen maar het ook op papier mee te geven aan allen. Daarnaast kunnen we vooraf een aankondiging doen (bijvoorbeeld in de vorm van een nieuwsbrief) en na het versturen van de formulieren enkele reminders zenden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

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.

7.2 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.

Waarom waren er dit jaar geen meldingen en incidenten? Natuurlijk zit een ongeluk in een klein hoekje en moeten we, ook al gaat het goed, steeds alert zijn. Paarden zijn vluchtdieren en zullen primair reageren, waar we als team ons erg bewust van zijn. Juist daarom zijn we zo alert en voorkomend. We hebben goede afspraken, zijn veel dichtbij en werken veilig. We creëren een open (werk)omgeving waar veel direct uitgesproken en opgelost wordt. Veel van onze maatregelen werken dus preventief. Op die manier minimaliseren we de risico's die onvermijdelijk aanwezig zijn.

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.

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2023
Actie afgerond op: 03-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond, maar word ook komend jaar op dezelfde manier voortgezet.

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023
Actie afgerond op: 03-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond, maar word ook komend jaar op dezelfde manier voortgezet.

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: 12-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond door voormalig coördinator van de ZorgManege.

Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2023
Actie afgerond op: 12-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond door bedrijfsleider van de Prinses Margriet Manege in samenwerking met voormalig coördinator van de ZorgManege.

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.

Invulling pensionering medewerker per augustus 2025; commissie aanstellen.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

ontruiming oefenen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Inspraakmomenten LogeerHuis

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Werkoverleg dagbesteding, per dag aan het begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Werkoverleg dagbesteding, per dag begin van een kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Actualisatie RI&E (jaarlijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Controle brandblusapparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Ehbo-doos controleren

Geplande uitvoerdatum: 18-07-2024

Actualisatie BHV**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024**Functioneringsgesprekken (medewerkers) en evaluatiegesprekken (vrijwilligers) plannen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024**Voor aankondiging tevredenheidsonderzoek****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024**Tevredenheidsonderzoek deelnemers; zowel per mail als op papier uitdelen****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Zoönosen-certificaat aanvragen****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Contrôle elektrisch handgereedschap en huishoudelijke apparaten****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Reminder verzenden voor het invullen van het tevredenheidsonderzoek****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Actualiseer werkbeschrijving****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Werkoverleggen collega's, vinden wekelijks plaats****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024**Evaluaties cliënten****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

U geeft in jaarverslag 2024 aan of er al besloten is om ZILLIZ in te ruilen voor MEXTRA. Een nieuw systeem dat BEZINN nu gebruikt om te registreren maar ook een patiëntendossier in het systeem heeft.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 06-03-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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 kwaliteitssysteem biedt handige reminders tot het uitvoeren van de acties, waardoor we de acties afgelopen jaar volgens planning succesvol konden voltooien.

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

Per augustus 2025 zal een van de huidige personeelsleden met pensioen gaan. Komend jaar zal dus gekeken moeten worden naar invulling, niet alleen als het gaat om begeleiding maar ook expertise aangezien deze persoon op dit moment de enige jeugdprofessional is binnen ons team. De huidige coördinator is afgelopen jaar een opleiding gestart met als doel om komend jaar (2024) de SKJ-registratie te mogen behalen.

Intervisie organiseren was afgelopen jaar ook een doelstelling. Gepland staat dit nu om hier vanaf februari 2024 mee te starten.

Daarnaast zou het cliëntenaantal dus nog wel iets omhoog mogen. Om o.a. deze reden streven we komend jaar naar een nieuwe website en meer activiteit rond deze website. We zijn aan het onderzoeken hoe we met behulp van sociale media, en regelmatig berichten plaatsen of delen, meer bezoekers kunnen krijgen op onze website. We hopen de nieuwe website zo op te stellen/ in te richten dat het overzichtelijker is, mensen gericht kunnen zoeken naar relevante informatie en het eventueel dus meer aanmeldingen tot gevolg heeft.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Per augustus 2025 zal onze jeugdprofessional met pensioen gaan. Zoals al eerder gezegd heeft de huidige coördinator als doel gesteld om komend jaar de SKJ-registratie te behalen. Daarnaast heeft een andere medewerker aangegeven dit ook als doel te hebben. Zij zal in 2024 haar huidige opleiding afronden en zich medio 2025 kunnen registreren als jeugdprofessional.

Door een sterk verjonging van ons team zal de komende 5 jaar de focus vooral liggen op expertise en professionalisering; ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Scholing en bijscholing blijft daarvoor een belangrijk hulpmiddel. Als prioriteit de komende periode dus om in elk geval de SKJ-registratie te behalen en behouden. Daarnaast denken we aan opleidingsonderwerpen zoals medicijnbeheer en –aanrijking en HACCP.

Het uitgebreidere personeelsbestand maar ook de (bij)scholing brengen de nodige kosten met zich mee. Om onder andere dit te kunnen financieren zijn de inkomsten belangrijk. Om de inkomsten te verhogen is het van belang dat we het aantal cliënten iets verhogen. Dit kan nog op een aantal dagen waarop momenteel minder cliënten aanwezig zijn dan het aantal dat mogelijk is, maximaal 8 cliënten met 2 begeleiders. Het streven is 31 cliënten in totaal. De verwachting is dat hiervoor geen concrete wervingsacties nodig zijn. We zijn doorgaans continu in contact met potentiële cliënten en beoordelen zorgvuldig of iemand binnen de groep en onze mogelijkheden past. Wanneer het op deze manier niet lukt om dit streven te behalen hebben we de mogelijkheid om verder te kijken binnen de manageruiters van de Prinses Margriet Manege die grotendeels binnen dezelfde doelgroep vallen als die van de ZorgManege.

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.

Ten eerste heeft het prioriteit om de professionaliteit te kunnen waarborgen aan de hand van één en uiteindelijk twee extra SKJ-geregistreerde(n). Daarvoor dient een bepaald (EVC-)traject te worden gevolgd waarbij wordt gefocust op bepaalde kennis en vaardigheden. De coördinator zit midden in dit traject en is zelf verantwoordelijk voor afronding. De andere medewerker is zelf verantwoordelijk om aan te geven wanneer ze eraan toe is om te beginnen met het traject. Van daaruit kan zij of de coördinator contact opzoeken met EVC-Nederland, die precies toe kan lichten wat voor traject bij haar past en nodig is om de SKJ-registratie te behalen.

Daarnaast zal komend jaar duidelijk moeten worden wie de begeleiding over gaat nemen van degene die per augustus 2025 met pensioen gaat. Ten eerste zal de coördinator dit binnen het huidige team bespreekbaar maken. Afgesproken is dat er in februari een gesprek plaatsvindt met de medewerker die per februari 2024 gepland heeft haar huidige studie af te ronden en daarmee meer mogelijkheden krijgt. Dit zal eind februari in een vergadering besproken worden binnen het huidige team. Mocht er na deze vergadering nog uren niet ingevuld zijn, dus nog uren over zijn die ingevuld dienen te worden door iemand buiten ons huidige team, dan wordt per begin maart een commissie aangesteld.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.