

Jaarverslag
januari 2019 - december 2019

Buro Ecolan

Het Kiemhuis

Locatienummer: 1794



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

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	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiaires	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	14
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	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	21
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	23
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	33
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	34

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

Buro Ecolan

Registratienummer: 1794

Ds. Sicco Tjadenstraat C59, 9663 RC Nieuwe Pekela

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 69713316

Website: <http://www.buro-ecolan.nl>

Locatiegegevens

Het Kiemhuis

Registratienummer: 1794

M.A. van Naamen van Eemneslaan 63, 8382 EA Frederiksoord

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?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

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 ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires
- 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
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Ontwikkeling

In het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan de ontwikkeling en uitstroom van onze medewerkers. Met deze kwaliteitsslag houden wij aansluiting bij het beleid die "onze" gemeenten hebben ontwikkeld op basis van de Participatiewet. Vanuit de Participatiewet worden mensen die niet deelnemen aan de maatschappij anders benaderd, er wordt nu vanuit uitgegaan welke bijdrage iemand wel aan de maatschappij kan leveren. Dit betekent dat dagbesteding minder vaak wordt ingezet, een beschutte - of gesubsidieerdewerkplek is eerder aan de orde. Voor ons betekent dit ook dat wij onze medewerkers anders moeten benaderen en waar mogelijk moeten laten uitstromen naar een al dan niet betaalde werkplek. Een hele omslag die voor onze organisatie verstrekkende gevolgen heeft. Om te ontdekken wat de gevolgen zijn hebben wij meegedaan aan verschillende aanbestedingen, tijdens deze processen werd duidelijk wat de doelen van de gemeente zijn en welke middelen zij hiervoor inzetten.

Voor onze begeleiders was dit een enorme omslag, een aantal van hen hebben ervoor gekozen om bij een andere zorgaanbieder te solliciteren en hebben onze organisatie verlaten. Om aansluiting te blijven houden is het aantal medewerkers uitgebreid met een jobcoach. Deze jobcoach wordt vanaf de intake bij het ontwikkelingsplan van de meewerker betrokken en werkt in een vierhoek samen met de: meewerker, begeleider en de gemeente. Tijdens de uitvoering van het ontwikkelingsplan bewaakt de jobcoach de voortgang en bespreekt met de meewerker zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, wanneer dit duidelijk is gaat de jobcoach opzoek naar een passende werkplek. Na uitstroom blijft de Jobcoach een meewerker begeleiden. Door deze aanpak hopen wij duurzame uitstroom te realiseren.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Het Kiemhuis is actief op het gebied van groenvoorziening en opvang van mensen met dementie maar er is ook tijd voor plezier.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Aansluiting bij gemeentelijk beleid

Het afgelopen jaar (2019) stond in het teken van kwaliteit van zorg en aansluiting houden bij het gemeentelijk beleid. Dit klinkt logisch en wenselijk maar heeft een enorme impact op de organisatie gehad. Na het stabilisatie jaar 2018 bleek dat de ontwikkeling van begeleiders en de zorg tot stilstand was gekomen. Om aansluiting te houden bij de gemeentelijke ontwikkelingen moet hier iets gebeuren anders zouden deelnemers afhaken en de instroom van cliënten opdrogen met tot gevolg het doodbloeden van de organisatie. De gemeentelijke invulling van de participatiewet is erop gericht dat iedereen capaciteiten heeft en mee kan doen in de maatschappij. Een indicatie dagbesteding wordt bij uitzondering afgegeven, deelnemers moeten naar een al dan niet betaalde werkplek.

Voor de participatiewet konden alleen werkvoorzieningsschappen beschutte werkplekken aanbieden, dit is nu niet meer het geval, ieder bedrijf kan een beschutte werkplek aanbieden. Dit is een enorme verandering die meer mogelijkheden biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om er achter te komen hoe wij invulling kunnen geven aan beschutte werkplekken hebben wij in de vorm van een pilot twee beschutte werkplekken in de groenvoorziening aangeboden en hier invulling aangegeven. Van deze pilot hebben wij veel geleerd en het geleerde hebben wij toegepast in onze bedrijfsvoering.

Aan het einde van 2018 en het eerste kwartaal van 2019 hebben wijzelf moeten meewerken omdat één en soms twee begeleider (langdurig) ziek waren. Dit heeft tot gevolg gehad dat de administraties behoorlijke achterstand hebben opgelopen, deze achterstand heeft veel stress en werkdruk opgeleverd. In het eerste kwartaal van 2019 zijn twee nieuwe werknemers aangenomen die de zieke medewerker(s) hebben vervangen. Deze nieuwe medewerkers zijn respectievelijk in april en mei gestart. Door deze oplossing is het niet meer nodig dat wij ploegleiders vervangen, dit betekende echter wel dat de organisatiestructuur moest veranderen. Met de aanname van deze nieuwe medewerkers kon een kwaliteitsslag worden gemaakt. De rest van het jaar was nodig om de opgelopen achterstanden weg te werken. In de loop van het afgelopen jaar hebben enkele andere werknemers een nieuwe werkplek gevonden hun opvolgers hebben ieder hun eigen kwaliteit die passen binnen de gemeentelijke ontwikkelingen. Met deze nieuwe medewerkers kon invulling worden gegeven aan de kwaliteitsverbetering die nodig was.

Voor onze deelnemers was deze verandering van begeleiders nogal ingrijpend, maar dankzij de kennis en kunde van de nieuwe begeleiders zijn deze veranderingen goed verlopen. Na enkele weken was de situatie stabiel en dan voor de verandering, de verandering heeft gunstiger uitgedaan dan wij hadden verwacht. Omdat wij nu meer gaan inzetten op al dan niet betaald werk noemen wij onze deelnemers die op weg naar werk zijn, voortaan meewerkers, een idee van de jobcoach die sinds oktober voor ons werkzaam is. De jobcoach werkt voor een optimale ontwikkeling van de meewerkers samen met de begeleiders, hierdoor ontstaat een vierkante verhouding. Vierkante verhouding wil zeggen dat vier personen richting geven aan de ontwikkeling van de meewerker. Deze personen zijn: de **jobcoach** voert de regie, **gemeente** opdrachtgever, **meewerker** geeft aan wat kan en mogelijk is, **begeleider** coacht en traint op de werkvloer.

Inmiddels is het cliëntvolgsysteem van Qurentis in gebruik genomen dit is nu erg praktisch omdat verschillende mensen zich inzetten voor de ontwikkeling van de meewerker.

Een grote verandering is dat wij sinds augustus 2019 onder de cao voor de gehandicaptenzorg vallen en aangesloten zijn bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

In het seizoen 2018-2019 zou er voor twee deelnemers, met het Boris systeem worden gewerkt, alle instrumenten die hiervoor ingezet kunnen worden waren beschikbaar. Het is echter niet van de grond gekomen zoals het de bedoeling was, begeleiders die mee hebben gewerkt aan de voorbereiding waren niet in staat om deze werkwijze volledig te implementeren. De reden hiervoor is niet echt duidelijk geworden, wel is dit mede een aanleiding geweest tot spanningen onder een paar begeleiders. De conclusie is dat het systeem niet heeft gewerkt maar wel tot resultaat heeft geleid dat de twee deelnemers bij ons een beschutte werkplek hebben gevonden. Om deze reden is het proces wel heel leerzaam geweest, nu weten wij wat er bij een beschutte werkplek komt kijken. Met deze kennis hebben wij het stroomschema aangepast voor deelnemers die kunnen uitstromen naar een beschutte werkplek. Dit is aanleiding geweest om een jobcoach aan te trekken die beschutte werkplekken kan realiseren. Het was een leerzame pilot met een ander (beter) resultaat dan verwacht werd.

In het eerste kwartaal van 2019 zijn er gesprekken gevoerd over een nieuwe locatie voor de ouderen met dementie. Er is een mooie locatie gevonden op een zeer kleine afstand van het Kiemhuis. Er zijn voor de aanpassing van het pand tekeningen gemaakt. Omdat het om een monumentaal gebied gaat dat op de nominatie staat om werelderfgoed te worden moeten de plannen worden voorgelegd aan een commissie die hier goedkeuring aan moet geven, voordat een vergunning kan worden aangevraagd. Wij zijn nu een jaar en vier tekeningen verder en er is nog geen goedkeuring van de commissie. Inmiddels zetten wij in op twee sporen, wij zijn nog in gesprek met de commissie en wij zijn op zoek naar een andere locatie. Wij zijn verstrikt geraakt in een bureaucratisch woud van regels, inzichten en tegenstellingen. Wij hopen in 2020 een passende plek voor de ouderen met dementie te hebben gevonden. In het afgelopen jaar is de groep van 6 naar 8 dagdelen gegroeid. Er is in onze omgeving duidelijk behoefte aan opvang voor ouderen met dementie.

Voor uitbreiding van het Kiemhuis zijn wij op zoek naar een nieuwe locatie voor de ouderengroep, dit leek even heel dichtbij maar is nu weer heel ver weg. De reden is het vergunningstraject die erg moeizaam verloopt. Wij hebben ook uitgezocht wat een extra locatie voor consequenties heeft voor het keurmerk. Een extra locatie zou betekenen dat er voor deze locatie opnieuw een keurmerk zou moeten worden aangevraagd, wat betekent dat wij twee keurmerken zouden hebben en dus alles dubbel moeten doen. Dus twee: actielijsten, verslagen, audits, enz. veel extra werk met weinig tot geen toegevoegde waarde. Wij hebben ons verdiept in andere mogelijkheden en zijn tot de conclusie gekomen dat een ISO certificering prima kan voldoen. Met een ISO certificering wordt de kwaliteit van werken even goed geborgd. Een ISO certificering is niet afgestemd op een locatie maar waarborgt de kwaliteit van werkprocessen en kan dus voor meerdere locaties worden toegepast. Nu de nieuwe locatie nog niet direct aan de orde is hebben wij alle tijd om ons verder in de ISO mogelijkheden te verdiepen.

In september zijn wij gestart met een woonvorm voor mensen met ASS gestart. Het gaat om een monumentaal pand (genaamd de Mandenmakerij) waar 13 appartementen in gerealiseerd zijn. Het is de bedoeling dat in 2020 deze woonvorm een eigen apart bedrijf wordt. Om dit te kunnen realiseren is het voorwerk al gedaan, omdat de fiscale en administratieve afhandeling nogal wat tijd vraagt is dit nog niet tot uitvoering gebracht. Wij onderzoeken de mogelijkheden van verschillende keurmerken voor de Mandenmakerij en om vervolgens de Mandenmakerij voor het best passende keurmerk aan te melden. Wij willen graag één keurmerk voor de verschillende locaties maar als blijkt dat ons huidige keurmerk het best passend is melden wij de Mandenmakerij en de toekomstige nieuwe locatie voor de ouderen groep hiervoor aan. Wij verwachten het onderzoek in de zomer van 2020 af te ronden en de knoop door te hakken.

De bijenvolken die bij onze imkerij horen zijn uitgebreid naar 90 stuks. De dagbestedingsgroep "bijen" heeft in september een eigen ruimte gekregen waar zij de werkzaamheden die bij de imkerij horen kunnen uitvoeren. In het begin van 2019 was het de bedoeling om van de imkerij een aangepast productiebedrijf te maken, deze ambitie is bijgesteld tot imkerij waarbij de nadruk op inhoud ligt en niet op productie. Voor de medewerkers geeft deze aanpak meer ontspanning en is er meer persoonlijke ontwikkeling. Dit laatste is uiteindelijk het doel van de imkerij waarbij de imkerij het middel moet zijn. Voor de honing zijn enkele afnemers gevonden waaronder de beste medemakers ter wereld. De afnemers die gevonden zijn leggen geen druk op de medewerkers, zij nemen af wat voorhanden is en kopen de rest ergens anders.

Tijdens het jaar zijn een aantal leuke activiteiten georganiseerd waaronder ons jaarlijks zomeruitje, georganiseerd door onze stagiaires. Dit was een erg leuke spelletjesdag die we hebben afgesloten met een gezamenlijke BBQ, waar ook de ouderen aan hebben deelgenomen. De ouderen hadden deze dag een eigen aangepast programma, waarvan zij aangaven dat dit voor herhaling vatbaar is. (het weer zat wel enorm mee)

Voor een beeldimpresie van het afgelopen jaar verwijzen wij naar ons facebookpagina Buro Ecolan 'Het Kiemhuis'

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 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" zijn beschreven.

Het was voor iedereen een bewogen jaar, alle inspanningen hebben bijgedragen aan de kwaliteitsverbetering die in 2019 is gemaakt. Er is aansluiting gevonden bij gemeentelijk beleid waarbij wij nog meer kunnen inzetten op uitvoering van de participatiewet en het realiseren van beschutte werkplekken. De belangrijkste les van het afgelopen jaar is dat wij ons uitgestippelde beleid moeten blijven toetsen en uitvoeren, alleen dan is er ontwikkeling mogelijk. Niet wij zijn leidend maar het beleid van de overheid (onze opdrachtgever). Onze taak is om het beleid zo te vertalen, zodat onze medewerkers hier optimaal van kunnen profiteren.

De doelstelling voor dit jaar was om een kwaliteitslag te maken en aansluiting te houden bij gemeentelijke beleid, dit is in onze beleving gelukt. Het effect op de organisatie was groot en lastig maar achteraf de investering waard.

Naast de verandering in de personele bezetting is er nu ook een aangepast stroomschema voor medewerkers. Waarbij de grootse verandering, inzet van een jobcoach is. De jobcoach blijft de ontwikkelingen van de een medewerker monitoren en werkt hiervoor nauw samen met de begeleiders. In 2020 gaan wij het stroomschema als standaard gebruiken, waarbij er een koppeling is met het cliëntvolgsysteem. Met dit stroomschema kunnen medewerkers hun werknemers- en technische vaardigheden ontwikkelen zodat zij met deze vaardigheden een al dan niet betaalde werkplek moeten kunnen vinden. Het scholingsprogramma is nu geïntegreerd in het stroomschema en kan naar behoefte verder worden aangevuld.

Actie voor 2020 is het stroomschema invoeren en zo goed mogelijk afstemmen op de behoeftes van de medewerker en het beleid van de gemeente.

Het vinden van een nieuwe locatie is lastiger dan werd aangenomen doordat wij in een historische omgeving werken moet de invulling aan veel eisen voldoen en er zijn veel organisaties die hier iets van moeten/willen vinden een grote uitdaging. Omdat deze uitdaging groot is vergroten wij ons zoekgebied tot buiten de grenzen van Frederiksoord.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Met de komst van nieuwe medewerkers is er ook nagedacht over het aantal doelgroepen die wij kunnen bedienen. In 2019 is het aantal doelgroepen beperkt tot vier, te weten: LVB (Licht Verstandelijk Beperkt), ASS (Autisme Spectrum Stoornissen), Mensen met Dementie, Reclassering. De zorgzwaarte van onze deelnemers is niet bekend, met enkele uitzondering vallen ze allemaal onder de Wmo begeleiding groep licht, enkelen hebben begeleiding groep middel en er zijn drie met individuele begeiding. Naast een indicatie van de Wmo zijn er vier met een Wlz indicatie. Aantal in gestroomde en uitgestroomde deelnemers staan in de bijlage "verloop samenstelling deelnemers 2019" vermeld. In december waren er in het totaal zevenenzeventig deelnemers, terwijl er een instroom was van zevenendertig deelnemers. Redenen van uitstroom zijn o.a. uitstromen naar een andere zorgboerderij, werk, verhuist, overlijden of naar een verzorgingstehuis, dit laatste is van toepassing op de groep ouderen met dementie. De deelnemers van reclassering doen hun taakstraf bij ons, hiervoor zijn ze een beperkte periode op de Zorgboerderij aanwezig. De groep ouderen met dementie en de mensen van reclassering zijn verantwoordelijk voor het grote verloop. In 2019 hebben wij de doelgroepen geïnventariseerd en vergeleken met voorgaande jaren. Het blijkt dat de werkzaamheden en activiteiten die wij aanbieden goed passen bij de genoemde doelgroepen. Het lijkt ons goed om te doen waar wij goed in zijn en ons hierop te concentreren. Dit wil niet zeggen dat mensen uit andere doelgroepen niet welkom zijn maar wel dat zij zich bij de bestaande structuren en methodes thuis moeten voelen. Wij blijven uitgaan van de mogelijkheden van iemand en anticiperen hierop met de mogelijkheden die wij hebben, zonder ons aan te passen. Wij gaan niet uitbreiden met doelgroepen maar ons meer en meer specialiseren in wat wij nu doen, hiermee willen wij ons onderscheiden.

Wij bieden een gezellige daginvulling voor ouderen met dementie en creatieve dagbesteding voor deelnemers uit verschillende doelgroepen. Daarnaast bieden wij arbeidsmatige dagbesteding voor medewerkers met loonwaarde en mensen van de reclassering. De zorg die wij bieden is veelal in de vorm van begeleiding groep en begeleiding individueel, deze wordt gefinancierd vanuit de WMO en WLZ.

Acties

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

Bijlagen

- Verloop samenstelling deelnemers 2019

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Wij hebben in het afgelopen jaar geleerd dat kwaliteit belangrijker is dan kwantiteit, in de praktijk betekent dit dat wij het aantal doelgroepen beperken en ons verder in de begeleiding van de gekozen doelgroepen specialiseren waardoor de begeleiding steeds verder kan verbeteren. De doelgroepen zijn beperken tot: mensen met ASS, (L)VB, Mensen met Dementie en mensen van de Reclassering. Voor deze vier groepen bieden wij de volgende activiteiten aan: creatieve dagbesteding, arbeidsmatige dagbesteding en arbeidsmatige dagbesteding gericht op uitstroom naar al dan niet betaald werk, dagopvang voor mensen met dementie. Bij de intake van een nieuwe deelnemer wordt nog meer gekeken naar wat wij bieden past bij de behoefte en hulpvraag. Voorheen pasten wij ons aanbod nogal eens aan bij de hulpvraag of behoefte, nu draaien wij dit vaker om.

Nu wij ons voor de groep "naar werk" richten op uitstroom is het van belang dat het stroomschema wordt gevolgd en het begeleidingsplan naar dit schema wordt uitgevoerd. Het is de bedoeling dat er sneller resultaten worden behaald of conclusies kunnen worden getrokken over de ontwikkeling van een deelnemer of medewerker. Dit wordt met de opdrachtgever en medewerker gedeeld.

In 2020 gaan wij de technische vaardigheden op vaste momenten in het seizoen aanbieden zodat er voor begeleiders/coaches en medewerkers meer duidelijkheid komt over deze certificeringsmomenten. Voor technische onderdelen waar geen certificaten voor worden uitgegeven, gaan wij zelf een soort certificaat ontwikkelen waar kwaliteitsnormen bij horen zoals die in het bedrijfsleven worden gesteld.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

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

Er zijn het afgelopen jaar veel veranderingen in de samenstelling van het team geweest. Een oud werknemer is naar aanleiding van een conflictsituatie uit dienst gegaan. Er is door beide partijen alles aan gedaan om dit voor beide partijen zo goed mogelijk op te lossen. Op een gegeven moment is een mediator ingezet om het conflict op te lossen, uiteindelijk is besloten dat de beste oplossing was om uit elkaar te gaan. Dit proces is door de mediator begeleid en afgehandeld. De kern van dit conflict ging over verschil van inzicht over het beleid en bedrijfsstrategie, de manier waarop aansluiting moet worden gevonden bij het gemeentelijk beleid. Van een andere medewerker is het contract niet verlengt, het contract zou moeten worden verlengt voor onbepaalde tijd. Met de ervaring van het hiervoor beschreven conflict durfden wij het niet aan om dit contract voor onbepaalde tijd te verlengen, een lastige kwestie. Een ander werknemer voelde zich niet gewaardeerd en ervoer meer dan gebruikelijke werkdruk. Deze werknemer bleef ziek thuis met klachten als: uit balans zijn, voor een werkgever is het lastig om op dit ziektebeeld te anticiperen. Na bijna twee maanden heeft deze werknemer zelf ontslag genomen en heeft hij een nieuwe baan gevonden. Deze periode is voor beide partijen met respect voor elkaar afgesloten, voor de organisatie en deelnemers een ingrijpende gebeurtenis.

Voor deze drie medewerkers zijn nieuwe mensen aangenomen, bij de sollicitatieprocedure is ingezet op eigenschappen en vaardigheden die aansluiten bij het beleid en bedrijfsstrategie die gericht zijn om aansluiting te houden bij het gemeentelijk beleid. In mijn beleving was dit een erg vervelende periode maar hierop terug kijkend is volgens mijn de conclusie dat iedereen er beter van is geworden. Veranderingen zijn niet gemakkelijk maar wel noodzakelijk om verder te ontwikkelen. Bij elke fase in de ontwikkeling horen andere vaardigheden en kwaliteiten.

Door de ontwikkeling die het bedrijf doormaakt is mijn rol ook veranderd, onze dochter heeft in het afgelopen jaar het management op zich genomen. Voor oud medewerkers was dit ook even wennen en heeft dit best wat wrijvingen veroorzaakt, door de veranderingen is deze overname steeds beter geaccepteerd. Ik doe nu meer de ondersteunende werkzaamheden zoals administratie, ontwikkeling en acquisitie.

Met enkele oud medewerkers zijn functioneringsgesprekken gehouden, nieuwe medewerkers worden nu ook regelmatig gecoacht voor het uitvoeren van de werkzaamheden, begeleiden van medewerkers en deelnemers. Er wordt beter samengewerkt en de onderlinge afstemming is verbeterd er is minder materiele schade. De werksfeer is goed, medewerkers denken met elkaar mee en werken echt samen, zij hebben iets voor elkaar over een hele mooie ontwikkeling.

Tijdens het groeiseizoen is het team uitgebreid met één ZZP-er, hij is tuinman en kan erg goed met de doelgroep omgaan. Hij werkt goed samen met de medewerkers van Buro Ecolan, en begeleid één of twee medewerkers. Dit doet hij heel professioneel daarbij heeft hij een rustige en beheerste uitstraling. Naast het werk bij Buro Ecolan werkt hij nog bij andere bedrijven. Er is een ZZP-overeenkomst waarin duidelijk staat omschreven dat er geen sprake is van een verkapt dienstverband.

In januari 2019 is een creatieve dagbestedingsgroep opgezet, de bijengroep is bij deze groep ondergebracht. Deze groep is tot de zomer door een ZZP-er begeleid. Zij had ook een ZZP-overeenkomst waarin duidelijk is aangegeven dat er geen sprake is van een verkapt dienstverband. Na de zomer is deze groep overgenomen door een nieuwe medewerkster, zij begeleidt deze groep zes dagdelen per week. De groep bestaat uit negen deelnemers. Gemiddeld zijn er vier deelnemers per dagdeel. Het is de bedoeling dat deze groep in 2020 groeit naar gemiddeld 8 deelnemers per dagdeel.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

In 2019 waren er twee HBO stagiaires, zij zijn medewerkers van Buro Ecolan die een HBO opleiding volgen bij Windesheim in Zwolle. Zij gaan één dag in de week naar school en krijgen de gelegenheid om delen van de studie tijdens het werk uit te voeren. Deze stagiaires worden door een vaste medewerker begeleid die zelf HBO geschoold is en op HBO niveau werkt. Er zijn regelmatig evaluatie gesprekken daarnaast wordt de overlegstructuur van school gevolgd. Mede dankzij de goede begeleiding liggen beide stagiaires op schema. Dit kan niet van al hun klasgenoten worden gezegd, zij doen het goed op school.

Op vrijdag is er het hele schooljaar één stagiaire voor een HBO snuffelstage, hij wordt door een vaste medewerkster begeleid.

Daarnaast zijn er nog drie MBO-4 stagiaires, zij hebben elk drie stagedagen per week. Twee zijn ze actief bij de ouderengroep en één gaat mee met de groenploeg. Door deze afwisseling van doelgroepen doen zij veel ervaring op en krijgen zij alle ruimte om hun stageopdrachten uit te voeren. Alle drie de stagiaires hebben het jaar goed afgesloten. Het is traditie dat de stagiaires, samen het zomerevenement organiseren, zo ook dit jaar. Het was een schitterende dag en dat kwam goed uit om de zelf gemaakte schuimglijbaan te testen. Voor de ouderen was er op dezelfde dag een parallel programma, halverwege de middag kwamen beide groepen bij elkaar en hebben ze samen van de BBQ genoten. De BBQ was een groot succes, dit hadden de stagiaires heel goed georganiseerd.

Dan is er nog één MBO-3 stagiaire, voor hem zou dit het laatste jaar zijn maar door allerlei misverstanden heeft hij zijn diploma pas in december kunnen ophalen. Het was voor hem een dramatische periode, gelukkig voor hem is het goed afgelopen. Ook deze stagiaire werd door een vaste medewerkster begeleid, zij heeft de evaluatiegesprekken met hem gedaan, de begeleidster heeft ook intensief contact met school gehad over het afronden van deze moeizame stage. Hij is ondersteund en gestimuleerd om de schoolopdrachten goed en tijdig op school in te leveren. Voor de verschillende overleggen is de overlegstructuur van school gevolgd, met regelmatige voortgangsrapportages.

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.

Wij hadden één vrijwilliger maar die heeft in haar privéleven een zeer dramatische gebeurtenis moeten meemaken. Waardoor zij een hele periode uit de roulatie was. Vervolgens is zij ziek geworden en hebben wij haar nog niet weer gezien. Wij hebben wel regelmatig contact maar terug keer lijkt voorlopig niet haalbaar, op dit moment is er geen vrijwilliger meer.

Wij vinden dat vrijwilligers uit interesse contact moeten opnemen, zij mogen vervolgens taken uitvoeren die hun aanspreken en een toegevoegde waarde hebben voor de deelnemers. Vrijwilligers zijn altijd boventallig, wij werven geen vrijwilligers omdat er dan al snel een vorm van eigenbelang op de loer kan liggen, vrijwilligerswerk moet op vrijwillige basis zijn.

Acties

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

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

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

Naar aanleiding van het onze ervaringen in 2018 hebben wij in 2019 ingezet op meer en flexibele medewerkers zodat eventuele ziekte - en vakantieperiodes goed kunnen worden opgevangen. Hierbij hebben wij gestreefd naar een balans tussen mannen en vrouwen, ervaren en minder ervaren medewerkers. Het vinden van de juiste gedreven en betrokken jongere medewerkers was wel een uitdaging maar is naar ons inziens redelijk gelukt. Wij zijn tevreden over de huidige samenstelling en kwaliteit van het team.

Wij blijven het belangrijk vinden dat wij stagiaires de mogelijkheid geven om ervaring op te doen in dit vakgebied daarbij is het belangrijk dat zij van ervaren collega's kunnen leren en zichzelf kunnen ontwikkelen. Om deze reden bouwen wij een stage op van geen verantwoordelijke taken naar verantwoordelijke taken zodat stagiaires kunnen ervaren wat het vak inhoud. Een stagiaire krijgt natuurlijk alleen verantwoordelijke taken als hij of zij laat zien dit aan te kunnen.

Vrijwilligers zijn een toegevoegde waarde voor deelnemers als zij doen wat zij leuk vinden, op dit moment hebben wij geen vrijwilligers.

De grootste verandering is geweest dat een deel van de 'oud' medewerkers ergens anders is gaan werken. Hun plaats is ingevuld door medewerkers waarmee de kwaliteit en continuïteit kan worden gewaarborgd en die passen bij ons beleid om aansluiting te houden bij het beleid van de gemeenten. Bij het huidige aantal deelnemers is in onze beleving het team compleet, wanneer het aantal deelnemers groeit is er ruimte voor een extra medewerker.

Voor 2020 zijn er geen acties op het gebied van personeel, stagiaires en vrijwilligers.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. 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.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Eén van de twee medewerkers die een HBO opleiding volgden is ergens anders gaan werken, de andere medewerkster die een HBO opleiding volgt ligt op schema om in 2021 haar diploma te halen. Door de grote verandering in personele bezetting was er in 2019 niet de mogelijkheid dat meerdere medewerkers een cursus hebben gevolgd. Eén medewerkster heeft een cursus gevolgd over wet - en regelgeving met betrekking tot de Participatiewet en de rol van het UWV en de gemeente. Alle begeleiders hebben meegedaan aan de jaarlijkse BHV training. Eén van de nieuwe medewerkers heeft een speciale HBV cursus gevolgd die gericht was op eerste hulp aan een deelnemer in de boom en het bos.

Verder hebben wij meegedaan aan alle Alzheimercafés die in de gemeente Westerveld zijn georganiseerd. Wij hebben zelf één van deze cafés georganiseerd. Tijdens deze avonden is ons netwerk uitgebreid en is er veel kennis opgedaan rond dit thema. Wij kunnen ons steeds beter profileren als dagopvang voor ouderen met dementie.

Voor 2020 hebben wij geen specifieke cursus of opleiding op de planning staan, wanneer er een passende opleiding wordt aangeboden zullen wij vragen of er medewerkers zijn die hier belangstelling voor hebben. Het is natuurlijk wel de bedoeling dat nieuwe medewerkers die nog niet alle groencertificaten hebben, deze in 2020 gaan halen. Als het lukt gaan één of twee medewerkers een trainers cursus, bosmaaier en/of motorkettingzaag, volgen. Of dit doorgaat hangt af van de school, alleen bij voldoende deelname worden deze cursussen gegeven.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Eén van onze medewerksters volgt een HBO opleiding aan Windesheim in Zwolle, zij is nu 3e jaars. Onze medewerkster met SKJ registratie, volgt intervisie bijeenkomsten bij een andere organisatie. Enkele medewerkers hebben deelgenomen aan bijeenkomsten over dementie, tijdens deze bijeenkomsten is veel informatie en kennis uitgewisseld. Er zijn twee bijeenkomsten bijgewoond die door praktijkscholen georganiseerd waren, het doel van deze bijeenkomst was, om beter bij de lesstof van de scholen aan te kunnen sluiten en de scholen wilden beter bij de praktijk aansluiten. Naar aanleiding van deze bijeenkomsten hebben wij in samenwerking met één van de scholen een meetmethode ontwikkeld om ontwikkeling van de medewerker te kunnen vastleggen. De waarden uit deze meetmethode sluiten aan bij de waarden die de school meet en de waarden die het UWV hanteert bij een loonwaardemeting, al met al leerzame bijeenkomsten.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor het komende jaar is het opleidingsdoel dat nieuwe medewerkers de ontbrekende groencertificaten halen. En als de gelegenheid zich voordoet dat twee medewerkers een trainerscursus volgen zodat zij de cursus bosmaaier en motorkettingzaag mogen geven. Deze cursus wordt alleen gegeven bij voldoende deelname. In 2020 gaan wij inventariseren welke kennis of vaardigheden aangevuld kunnen worden bij de nieuwe medewerkers en waar zij behoefte aan hebben.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De opleidingsdoelen voor 2019 zijn gehaald zoals zij waren gepland.

Het opleidingsdoel voor 2020 is dat onze HBO student voldoende studiepunten haalt zodat zij geen achterstand oploopt en in 2021 haar diploma haalt. Wanneer interessante en leerzame cursussen voorbij komen kunnen medewerkers hier hun voordeel mee doen zodat zij de begeleiding nog beter vorm kunnen geven. Welke cursussen of trainingen de nieuwe medewerkers nodig hebben gaan we inventariseren en met hen bespreken.

Onze operationele medewerkster zal zich ook in 2020 bezighouden met het functioneren van de medewerkers.

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 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.

In 2019 is met alle deelnemers minimaal twee keer per jaar een evaluatiegesprek gehouden, bij één van deze gesprekken was iemand van de Wmo aanwezig. Tijdens deze evaluatiegesprekken wordt besproken hoe de deelnemer zijn of haar traject ervaart, hoe de relatie met andere deelnemers en begeleiders is? Wordt er volgens de deelnemer voldoende aandacht aan de uitvoering van het begeleidingsplan besteed? Hoe staat het met de doelen die naar aanleiding van de hulpvraag zijn geformuleerd, is het gewenste resultaat bereikt? Moeten doelen worden bijgesteld of is het goed om nieuwe doelen te formuleren. Tijdens deze evaluatiegesprekken staat de ontwikkeling van een deelnemer centraal. Wanneer wij trajecten voor een andere organisatie uitvoeren is bij één van de twee evaluatiegesprekken iemand van de woonbegeleiding aanwezig.

Met medewerkers worden eens in de vier tot zes weken een evaluatiegesprek gehouden. Hierbij gaat het over twee onderwerpen nl. de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de technische ontwikkeling. Onder technische verstaan wij vaktechnische - en werknemersvaardigheden. De persoonlijke ontwikkeling bestaat uit enkele aandachtspunten en de technische ontwikkeling gaat meestal over één of hoogstens twee punten per evaluatiemoment. Het zijn relatief kleine doelen die in de korte periode haalbaar zijn. Persoonlijke ontwikkeling gaat voornamelijk over de hulpvraag van de deelnemer deze verschilt per deelnemer. Technische vaardigheden gaat bij alle medewerkers over dezelfde onderwerpen.

Werknemersvaardigheden

Je gedragen zoals van een goede werknemer verwacht mag worden, op tijd komen, voor je eigen eten en drinken zorgen, serieus de werkzaamheden uitvoeren, vragen als je iets niet begrijpt of als het anders is dan verwacht, positief bijdragen aan het groepsgebeuren, enz.

Technische vaardigheden

Hierbij gaat het om het goed kunnen uitvoeren van verschillende werkzaamheden zoals: heg knippen, bladblazen, maaien met de bosmaaier, grasmaaien, schoffelen, onderhouden van plantsoen, snoeien, vellen van bomen, uitsnoeien van bomen, zagen met de stokzaag, enz.

Tijdens een evaluatiegesprek wordt een vaardigheid besproken en voor de volgende periode wordt besproken welke vaardigheid de aandacht krijgt. In de periode tussen twee evaluatiemomenten worden de deelnemers door hun begeleider gecoacht op de vaardigheden die in deze periode de aandacht hebben.

De evaluatie gesprekken worden niet alleen door de begeleider gehouden maar ook door de jobcoach. De jobcoach heeft regelmatig gesprekken met de medewerkers, tijdens deze gesprekken gaat het over willen en kunnen. Een medewerker heeft een bepaald beroep of vak voor ogen, de jobcoach bespreekt met de medewerker hoe realistisch het is om dit doel te halen en bespreekt eventuele alternatieven die wel aan de verwachting kan voldoen. Voorbeeld is dat een medewerker graag hovenier wil worden, maar wanneer het beeld bij hovenier is om wisselende klussen in het groen uit te voeren zou dit ook als assistent groenvoorziener kunnen. Het beeld blijft hetzelfde alleen de functienaam is anders. Doordat de jobcoach medewerkers op stageplekken het werk laat ervaren worden de medewerkers gemotiveerd om voor dit beroep te gaan.

Deze evaluaties zijn erg zinvol omdat dan duidelijk wordt hoe het met de ontwikkeling en motivatie van de deelnemer of medewerker gaat, hier kan adequaat op worden ingespeeld. Dit wil niet zeggen dat dergelijke zaken niet tussentijds gesignaleerd kunnen worden, een begeleider is altijd alert op zaken als motivatie en ontwikkeling, twee zaken die veel met elkaar te maken hebben.

Niet voor alle mensen met dementie is er een evaluatiemoment, de meeste ouderen begrijpen niet meer waar het over gaat. Er wordt één keer per jaar een evaluatiemoment met de mantelzorgers georganiseerd. Zij kunnen dan aangeven hoe het gaat en of de dagopvang aan hun verwachtingen voldoet. Naast dit evaluatiemoment is er een evaluatiemoment met de casemanagers, tijdens deze evaluatie gaat het

vooral over inhoud, voegt de dagopvang iets toe aan de mensen met dementie, doen wij de goeie dingen tijdens de dagopvang, past de dagopvang bij de beleving van de ouderen en hun problematiek. De casemanagers geven tijdens deze evaluatie aan of wij nog iets kunnen veranderen of toevoegen aan de invulling van de dagopvang, een heel nuttige bijeenkomst.

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 zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De individuele evaluaties zijn belangrijk voor het meten van de ontwikkeling van een deelnemer of meewerker. Daarnaast wordt duidelijk of de toegepaste methodiek het gewenste resultaat heeft. De conclusie kan zijn dat een andere methodiek moet worden toegepast om het door de meewerker of deelnemer gewenste resultaat te bereiken. Door de ontwikkelingen regelmatig te monitoren ontstaat er een goed beeld van een meewerker of deelnemer. Deze informatie kan als onderbouwing voor het al dan niet voortzetten van een traject worden gebruikt en voor een eventuele verlengen van de indicatie. Voor de meewerkers geven de evaluatiegesprekken goede input voor de loonwaarde meting. Hoe realistischer deze loonwaarde meting is des te groter is de kans op duurzame uitstroom naar een betaalde werkplek. Er kleven veel verschillende en soms tegenstrijdige belangen aan de weg naar een betaalde werkplek. Belangen die niet altijd in het belang van de meewerker zijn. Door goede informatie uit de evaluatiegesprekken te filteren kan de uitstroom naar een passende, al dan niet betaalde werkplek, in het belang van de meewerker, goed worden onderbouwd.

Wat de ouderen met dementie betreft zijn de evaluaties met mantelzorgers en casemanagers voor ons heel waardevol. Met deze informatie kunnen wij de dagopvang verbeteren en beter laten aansluiten bij de behoeftes van ouderen.

Acties

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

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.

Sinds 2018 is er een cliëntenraad opgericht, bestaande uit drie deelnemers, één arbeidsmatige dagbesteding, één recreatieve dagbesteding, één re-integratie. Deze groep overlegt ongeveer vier keer per jaar met de eindverantwoordelijke van het Kiemhuis. Wanneer zij tussentijds iets signaleren dan wordt dit gemeld, in de meeste gevallen gaan de gesprekken over praktische zaken die vaak wel en soms niet gerealiseerd kunnen worden. De cliëntenraad koppelt hun bevindingen terug naar de deelnemers en meewerkers.

Wij combineren onze inspraakmomenten altijd met een gezamenlijke activiteit, de reden hiervoor is dat op deze momenten de meeste deelnemers en meewerkers bij elkaar zijn. Een inspraakmoment duurt meestal een half uur tot een uur. Deelnemers kunnen dan een onderwerp inbrengen, wanneer het stil blijft wordt er een onderwerp ingebracht, dit onderwerp komt meestal van henzelf en is door de begeleiders opgevangen tijdens de werkzaamheden. De dementerende ouderen worden niet bij deze momenten betrokken omdat deze momenten voor hen te druk zijn en zij meestal niet begrijpen wat de bedoeling is. Wel wordt op andere momenten bij hen gepolst hoe het gaat en wat zij graag anders zouden willen zien, het blijft heel lastig om tijdens deze momenten de juiste informatie boven water te krijgen.

In 2019 zijn er vier inspraakmomenten gehouden tijdens, de Nieuwjaars "borrel", Paasbrunch, Zomeractiviteit en Kerstinstuif. De rode draad tijdens de eerste drie inspraakmomenten was het vertrek van drie begeleiders. Dit vertrek was in de periode tussen januari en september, voor de deelnemers een heel ingrijpende gebeurtenis. Dit onderwerp kwam steeds terug in samenhang met zorgen over voortbestaan van het Kiemhuis, heel begrijpelijk. Bij elk inspraakmoment is opnieuw uitgelegd waarom deze begeleiders een andere keuzes hebben gemaakt en dat dit vooral niet aan de deelnemers heeft gelegen. Verder is uitgelegd hoe het verder zou gaan met het Kiemhuis. Uitleg gaf wel rust maar geen bevrediging, de nieuwe begeleiders hebben hier als eerste aandacht aan besteed en veel met de

deelnemers/meewerkers gesproken. Na enkele weken rust en stabiliteit namen (dankzij de nieuwe begeleiders) de spanningen onder de deelnemers en meewerkers af en ontstond er weer een gezellige en goede sfeer in de groepen. Tijdens het laatste inspraakmoment lag het accent vooral op beschermende kleding voor het zagen. In overleg is besloten dat twee meewerkers een soort assistent rol zouden krijgen. Zij hebben een budget gehad om zelf zaagschoenen en zaagbroek van te kopen, wanneer zij duurdere beschermende kleding wilden kopen, konden zij het verschil zelf bijbetalen maar dan zijn deze kledingstukken ook van henzelf. Verder zullen versleten zaagbroeken worden vervangen en een paar extra zaaglaarzen worden aangeschaft, zodat er minder laarzen door meerdere deelnemers hoeven te worden gedragen.

In de bijlage een samenvatting van de vier verslagen.

Acties

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

Bijlagen

- Samevatting verslagen inspraakmomenten 2019

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 blijft lastig om tijdens een inspraakmoment een goed gesprek opgang te krijgen. Er zijn al verschillende methodes geprobeerd maar heel lekker loopt het niet. Misschien is de oorzaak hiervoor dat wij dit tijdens een gezamenlijk uitje doen, misschien moet het op een ander moment. Er zijn weinig momenten dat iedereen gelijktijdig bij het Kiemhuis is. Want niet iedereen is op dezelfde dagdelen aanwezig, daar komt bij dat de groep wordt opgesplitst in meerdere kleinere groepen. Voor 2020 wilden wij nog meer deelnemers bij dit proces betrekken, om dit te bereiken willen wij de vier inspraakmomenten in een periode van bv. twee weken rondom het oorspronkelijk moment laten plaatsvinden. De begeleiders creëren op de werklocatie een inspraakmoment voor alle aanwezige deelnemers/meewerkers. Dit herhalen zij twee keer zodat iedereen aan dit gesprek kan deelnemen. De opzet is dat elke begeleider in zijn of haar groep (één of twee) dezelfde onderwerpen inbrengt. Vanuit de groep kunnen ook één of twee onderwerpen worden ingebracht, om deze vervolgens met elkaar te bespreken. Wij hopen dat deelnemers/meewerkers in deze kleine vertrouwde setting beter durven zeggen wat hun dwars zit. In de re-integratiegroep kan dit gelijk een werknemersvaardigheidsoefening zijn om voor jezelf op te komen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Doordat 2019 voor de deelnemers van het Kiemhuis een erg onstuimig jaar was en er veel onrust onder de deelnemers was, hebben wij besloten de tevredenheidsmeting niet door te laten gaan. Door de spanningen die er waren zou de uitslag van deze meting een niet representatief beeld geven van de situatie en de waarde van de meting schaden. Het is onze bedoeling om de tevredenheidsmeting aan het einde van het eerste - of beging tweede kwartaal van 2020 te uit te voeren maar uiterlijk voor de volgende audit.

In 2018 is dit onderzoek door Zorgkaart Nederland uitgevoerd, voor dit onderzoek zijn alle deelnemers schriftelijk en mondeling benaderd. De meeste deelnemers zagen op tegen dit onderzoek en kwamen niet opdagen, er waren twee dagen voor uitgetrokken helaas was één dag voldoende om de belangstellende de gelegenheid te geven om hun mening te geven. Dit is wel iets om over na te denken voor het volgende onderzoek.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Omdat de tevredenheidonderzoek is verplaatst naar voorjaar 2020 is er geen informatie op basis waarvan een conclusie getrokken kan worden.

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 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.

Het komt voor dat deelnemers kleine wondjes oplopen. Deze wondjes kunnen altijd met een pleister worden verbonden, ze zijn zo klein dat een deelnemer niet naar de huisarts hoeft. Deze wondjes worden vaak in het Kiemhuis opgelopen. De oorzaak voor deze wondjes is vaak enthousiasme of ongeduld. Hier wordt mee bedoeld dat een eenvoudig klusje in het Kiemhuis moet worden uitgevoerd waarbij om de één of andere "goede" reden (even snel doen, lastig werken, op eigen initiatief een klusje oppakken) geen handschoenen worden gebruikt. De deelnemer kan dan een splinter oplopen of zich snijden met een zaag, mesje of ketting. Het zijn vaak dezelfde deelnemers die dit overkomt. Iedere keer dat zoiets gebeurt wordt opnieuw aandacht besteed aan veiligheid, maar deze kleine ongevallen blijven af en toe gebeuren. Nu is het wel zo dat het aantal van deze incidenten wel elk jaar afneemt. In 2019 ging het om vier van dit soort incidenten. Er wordt altijd door de aanwezige begeleider adequaat opgetreden.

Epileptische insult.

Het is in de zomer één keer voorgekomen dat iemand een Epileptische insult heeft gehad die langer duurde dan vijf minuten. Het is bekend dat er bij de dagbestedingsgroep één persoon is die een epileptische aanval kan krijgen. Meestal duurt een aanval niet langer dan enkele seconden tot hooguit een minuut. In de zomer kreeg deze persoon een insult van meer dan vijf minuten, dan is het protocol, de huisarts bellen, ouders inlichten en uitvoeren wat de huisarts zegt, zo is het protocol ook uitgevoerd. De huisarts heeft instructies gegeven over hoe te handelen. De huisarts heeft een ambulance gebeld, deze persoon is naar het ziekenhuis gebracht. Ondertussen waren de ouders geïnformeerd over de situatie en kon hun worden verteld naar welk ziekenhuis hun kind (38jr.) is gebracht. Deze persoon heeft enkele dagen in het ziekenhuis gelegen om de medicatie opnieuw in te regelen. De begeleiders hebben deze persoon tijdens de insult goed verzorgd, zij kregen complimenten van het ambulancepersoneel. Het protocol is goed uitgevoerd en werkte naar verwachting en hoeft niet te worden aangepast.

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.

In het afgelopen jaar hebben zich twee agressie-incidenten voorgedaan, beide incidenten kwamen voor in de groep mensen met dementie. Het eerste geval deed zich voor, onderweg van het Kiemhuis naar de woning van een cliënt.

De cliënt had nog niet eerder agressief gedrag vertoont. De cliënt zat tijdens de rit naar huis voorin naast de bestuurder, plotseling uit het niets wilde de cliënt uit de auto, de cliënt wilde in de rijdende auto de deur open doen en uitstappen. Toen dit niet lukte, begon de cliënt tegen de chauffeur te schelden en aan het stuur te trekken. De chauffeur heeft de auto aan de kant gezet de cliënt weer rustig gekregen en veilig thuis afgeleverd. Vervolgens is er een melding gedaan bij de woonbegeleiding en de casemanager. Mensen met dementie kunnen agressief worden, dit kan geleidelijk worden ontwikkeld maar ook zo uit het niets. Om de veiligheid van de chauffeur, andere passagiers en de cliënt zelf te kunnen garanderen hebben wij met de casemanager overlegt en besloten dat het beter is om met het dagbestedingstraject voor deze cliënt te stoppen.

Het andere incident deed zich voor op het Kiemhuis.

Een cliënt in de groep ouderen met dementie werd agressief tegen een begeleidster, dit kwam niet zomaar uit het niets. De begeleidster zag dat de cliënt steeds stiller werd en nors deed tegen andere deelnemers en begeleidsters. De begeleidster wilde dit gedrag ombuigen, dit lukte niet. In plaats dat het negatieve gedrag omdraaide in positief gedrag werd deze cliënt agressief tegen de begeleidster. Het was een kort incident, de cliënt bedaarde al snel. Er is uitgebreid aandacht aan de begeleidster besteed i.v.m. het verwerken van dit incident. Het incident is met de woonbegeleiding besproken. Naar aanleiding van dit incident is de medicatie van cliënt aangepast. Door deze aanpassing is dit gedrag niet meer voorgekomen, er is nu wel meer contact met woonbegeleiding over gedragsverandering van deze cliënt, met de bedoeling om een eventueel nieuw incident te voorkomen. Samen met de woonbegeleiding is besloten dat het traject van deze cliënt niet wordt afgebroken. Inmiddels komt deze cliënt nog steeds naar de dagbesteding en doet hij gezellig mee aan de activiteiten.

Acties

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

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.

De incidenten zijn op de juiste manier afgehandeld, na een incident is door de leidinggevende veel aandacht besteed aan nazorg voor de betrokken medewerkers. Tijdens de incidenten is goed gehandeld, de processen zijn goed verlopen en afgehandeld. Om dergelijke incidenten in de toekomst te vermeiden zijn de begeleiders van de groep ouderen met dementie scherper op gedragsverandering en bespreken zij dit eerder met de woonbegeleiding. Deze vormen van agressie zijn lastig te voorkomen maar nu de begeleiders hier meer op letten worden zij getraind in het herkennen van de voortekenen van dit gedrag en kan het eerder worden herkend en mogelijk voorkomen. Tijdens een alzheimercafé is deze gedragsverandering door een deskundige besproken. Hier is informatie opgedaan over herkenning van voortekenen van agressief gedrag bij mensen met dementie.

Naar aanleiding van deze incidenten heeft de begeleidster (onze HBO student) een meldingsformulier voor incident ontwikkeld. Dit formulier is geïmplementeerd in de werkprocessen en opgenomen in documentenbeheer en als bijlage gedownload.

Acties

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

Bijlagen

- Incidentenformulier

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.

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: De actualisatie RI&E heeft niet in december plaatsgevonden maar zal op 15 april 2020 plaatsvinden.

Voor volgend jaarverslag: Vul de beschrijving van de tevredenheidsmeting in 6.5 aan naar de norm.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsmeting is verplaatst naar 2020. deze aanbeveling zal hierbij worden meegenomen.

Voor volgend jaarverslag: Geef bij 6.1 aan welke onderwerpen besproken worden en wat er in algemene zin uit de evaluaties gekomen is (zie norm). Een groepsevaluatiegesprek klinkt als inspraakmoment en lijkt me bij dat onderdeel meer op z'n plek.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn alleen individuele evaluatiegesprekken gehouden, inspraakmomenten hebben in een groep plaats gevonden

Aandachtspunt: Alle deelnemers moeten de gelegenheid krijgen mee te doen met een tevredenheidsmeting, u heeft dit dit jaar bij een steekproef van uw deelnemers gedaan. Geef in uw volgende jaarverslag een beschrijving van de methode en uitkomsten per doelgroep.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Bij het vorige tevredenheidsonderzoek is iedereen gevraagd of zij mee wilden doen maar de meesten hadden hier geen zin in.

Onderkomen ouderengroep realiseren

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2019
Actie afgerond op: 02-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Actie loopt nog

Evaluatiegesprekken zijn doorlopend tot geplande datum.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019
Actie afgerond op: 01-12-2019 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 14-10-2019
Actie afgerond op: 14-10-2019 (Afgerond)
Toelichting: Door de wisseling van personeel hebben wij niet alle functionerings gesprekken kunnen uitvoeren. Voor nieuwe medewerkers is een functioneringsgesprek nog zinloos.

Wel of geen keurmerk mogelijke nieuwe locatie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2019
Actie afgerond op: 01-10-2019 (Afgerond)
Toelichting: Resultaat is in het verslag beschreven

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2019
Actie afgerond op: 27-09-2019 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie is niet afgerond maar verplaatst naar 1-4-2020. Omdat wijzigen niet lukten heb ik voor deze optie gekozen.

SBB pilot (Boris) evalueren

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2019
Actie afgerond op: 07-09-2019 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatie is in het verslag beschreven

Controle elektrische machines

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2019
Actie afgerond op: 30-09-2019 (Afgerond)
Toelichting: Niet alle elektrische apparaten zijn gekeurd. De rest wordt in april 2020 gekeurd.

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2019
Actie afgerond op: 23-12-2019 (Afgerond)

Kennis opdoen over zinvolle dagopvang ouderen**Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2019**Actie afgerond op:** 27-09-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is vooral tijdens verschillende alzheimercafés gebeurt waar wij ons steentje hebben bijgedragen aan de organisatie.**Periodieke actualisatie medicijnenpaspoort deelnemers die medicatie gebruiken****Geplande uitvoerdatum:** 06-09-2019**Actie afgerond op:** 19-09-2019 (Afgerond)**EHBO trommels controleren en bijvullen****Geplande uitvoerdatum:** 07-08-2019**Actie afgerond op:** 28-08-2019 (Afgerond)**Aansluiten bij pensioenfonds zorg en welzijn****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2019**Actie afgerond op:** 01-08-2019 (Afgerond)**Aanmelden CAO gehandicaptenzorg en bijbehorende pensioenfonds.****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2019**Actie afgerond op:** 01-08-2019 (Afgerond)**Uitdelen aangepaste brief klachtenregeling****Geplande uitvoerdatum:** 19-07-2019**Actie afgerond op:** 19-07-2019 (Afgerond)**Eind opdracht stagiaires****Geplande uitvoerdatum:** 12-07-2019**Actie afgerond op:** 07-07-2019 (Afgerond)**Calamiteiten oefening****Geplande uitvoerdatum:** 03-07-2019**Actie afgerond op:** 19-06-2019 (Afgerond)

Inspraakmoment Zomeractiviteit

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2019
Actie afgerond op: 07-07-2019 (Afgerond)

JV2018: Vul uw actielijst aan met jaarlijks terugkerende acties (BHV herhaling, controle elektrische machines, calamiteitenoefening, functioneringsgesprekken, EHBOmiddelen controleren, Kwapp bijwerken). Wanneer die u als jaarlijks terugkerend aanvinkt, komen ze vanzelf terug op de actielijst.

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2019
Actie afgerond op: 18-10-2019 (Afgerond)

Periodiek controle of medicijnpaspoort van deelnemers nog actueel zijn

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2019
Actie afgerond op: 17-09-2019 (Afgerond)

Implementeren Qurentis

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2019
Actie afgerond op: 15-08-2019 (Afgerond)
Toelichting: Actie is vertraagt i.v.m. onvoorziene wisselingen van begeleiders

Inspraakmoment Paasbrunch

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2019
Actie afgerond op: 26-04-2019 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 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: 19-06-2019
Actie afgerond op: 27-06-2019 (Afgerond)

Nieuwsbrieven volgen met betrekking tot CAO zorg en welzijn.

Geplande uitvoerdatum: 16-08-2019
Actie afgerond op: 23-05-2019 (Afgerond)

Aansluiten bij CAO zorg en welzijn

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019
Actie afgerond op: 23-05-2019 (Afgerond)

JV2018: Neem het behalen van de audit op in uw beschrijving en ga in op de actiepunten die zijn meegegeven. Neem deze actiepunten op in de actielijst (vanwege overgang oude-nieuwe systeem)

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2019
Actie afgerond op: 26-06-2019 (Afgerond)

JV2018: Voer de openstaande acties vanuit de beoordeling JV2017 uit.

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2019
Actie afgerond op: 26-06-2019 (Afgerond)

Locatie zoeken voor de ouderen en imkerij

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2019
Actie afgerond op: 26-06-2019 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

Inspraakmoment Nieuwjaars BBQ

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2019
Actie afgerond op: 08-01-2019 (Afgerond)

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2019
Actie afgerond op: 27-02-2019 (Afgerond)

Actualiseren van het Keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 06-08-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

Eerder heb ik een actie aangemaakt m.b.t. het bijvoegen van alle bijlagen (in zip) vanuit het oude kwaliteitssysteem. Voer deze actie graag nog uit zodat u met de overheveling van het oude naar het nieuwe systeem geen documenten kwijtraakt.

Geplande uitvoerdatum: 08-06-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

u heeft nog niet alle bijlagen vanuit het kwaliteitssysteem toegevoegd. Voeg graag nog alle bijbehorende bijlagen van het Kwaliteitssysteem aan de kwapp toe. Zie het instructiefilmpje 'Downloaden kwaliteitssysteem en bijlagen uit de oude applicatie' onder 'gebruiksaanwijzingen voor de kwapp' in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

Dossiers overzetten naar een digitaal cliëntvolgsysteem (gevolg audit)

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018
Actie afgerond op: 23-02-2019 (Afgerond)

Aandachtspunt: U noemt de realisatie van een andere locatie. Wanneer dit een 'zelfstandige' locatie wordt waarbij deelnemers de dag starten en eindigen op die locatie dan wordt dit gezien als een hoofdlocatie en valt dit niet binnen het keurmerk dat is afgegeven voor de huidige locatie. Vraag hier eventueel een apart keurmerk voor aan. Wanneer het echter alleen een 'werklocatie' betreft (waar deelnemers af en toe naar toe gaan om klusjes uit te voeren) dan valt dit wel onder het huidige keurmerk. Neem hierover indien nodig t.z.t. contact op met het Kwaliteitsbureau.

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2018
Actie afgerond op: 31-01-2019 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet van toepassing

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.

Voor volgend jaarverslag: Geef bij 4.1 de zorgzwaarte en het aantal uitgestroomde deelnemers in de beschrijving (bijlage is niet openbaar in te zien). Zie norm.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2020

Opstellen jaarverslag 2019

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2020

Controle brandblusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2020

Inspraakmoment Februari

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2020

Herverdeling taken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020

Stroomschema als standaard invoeren

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Stroomschema verder afstemmen op behoeftes meewerker en gemeentes

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

inventariseren welke kennis of vaardigheden aangevuld kunnen worden.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2020

Tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2020

Controle elektrische machines

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2020

Inspraakmoment Mei

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2020

Verdiepen in mogelijkheden voor ISO certificering

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2020

Kwapp bijwerken

Geplande uitvoerdatum: 17-06-2020

Gegevens site zorgboeren actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 20-06-2020

Calamiteiten oefening

Geplande uitvoerdatum: 24-06-2020

Eind opdracht stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 09-07-2020

Inspraakmoment Juli

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2020

Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Op zoek naar een andere vertrouwenspersoon

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2020

EHBO trommels controleren en bijvullen

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2020

Nieuwe locatie zoeken voor de ouderen groep

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2020

Periodieke actualisatie medicijnenpaspoort deelnemers die medicatie gebruiken

Geplande uitvoerdatum: 04-09-2020

Vaste certificeringsmomenten voor technische vaardigheden implementeren.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020

Functioneringsgesprekken realiseren voor 1-10-2020

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020

Inspraakmoment Oktober

Geplande uitvoerdatum: 19-10-2020

Verder zoeken naar een passende locatie voor ouderen met dementie

Geplande uitvoerdatum: 19-10-2020

Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

Certificaten ontwikkelen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

Groencertificaten aanvullen, trainers cursus (bij voldoende deelname)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

Locatie ouderen en bijengroep zoeken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

Evaluatiegesprekken zijn doorlopend tot geplande datum.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Scholing en ontwikkeling N. de Gier HBO

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

Scholing en ontwikkeling G. J. Emmelkamp HBO

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

Periodiek controle of medicijnpaspoort van deelnemers nog actueel zijn

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021

Gegevens site zorgboeren actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 19-07-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Kwapp bijwerken

Geplande uitvoerdatum: 20-09-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Locatie ouderen en bijengroep zoeken

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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: 29-05-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-06-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 13 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.

De onverwachte verandering binnen de organisatie heeft veel extra inspanningen van onszelf gevraagd, nadat de nieuwe medewerkers waren ingewerkt kon worden begonnen met het wegwerken van de opgelopen administratieve achterstand. Doordat de organisatiestructuur nog niet op een effectieve manier was aangepast loste de administratieve achterstand maar langzaam op en was er minder aandacht voor de actiepunten uit de actielijst. Omdat de reguliere acties al zijn ingeslepen zijn deze tijdig uitgevoerd, enkele nieuwe actie zijn later uitgevoerd dan in de planning stond. Enkele acties zijn verplaatst naar de eerste helft van 2020 zodat ze dan zorgvuldiger kunnen worden uitgevoerd en de resultaten ook representatief zijn. Het blijft lastig om uitzoekacties te plannen, maar in het afgelopen jaar zijn wij hier op een goede manier mee omgegaan.

Ondanks de extra werkdruk en stress zijn bijna alle acties tijdig uitgevoerd.

Wij hebben van het afgelopen half jaar geleerd dat administratieve achterstanden niet naast reguliere werkzaamheden kunnen worden weggewerkt. Om deze reden is besloten dat twee zorgboeren hun taken duidelijker gaan verdelen. De één richt zich volledig op de verschillende administraties terwijl de ander zich volledig richt op het dagelijks managen van de werklocatie. In 2019 waren onderdelen van deze twee taken verdeeld over twee zorgboeren, waardoor beide gezinsleden hun werk niet af konden krijgen. In januari van 2020 worden de taken herverdeeld zodat het werk in 32 uur per week moet kunnen worden uitgevoerd en nog strakker met het keurmerk kan worden gewerkt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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

Het is onze wens om de komende 5 jaar het aantal deelnemers aan leerwerktrajecten te vergroten en het aantal deelnemers aan creatieve dagbesteding en de ouderen groep verder uit te breiden. Kwaliteit van de leerwerktrajecten verder verbeteren zodat wij het beste leerwerkbedrijf zijn voor de omliggende gemeenten. Continuïteit van het leerwerkbedrijf en dagbesteding beter waarborgen, dit betekent dat wij op dezelfde voet doorgaan als wij in 2019 hebben ingezet.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

In 2020 willen wij het gemiddelde aantal deelnemers met 15% uitbreiden waaronder het aantal deelnemers aan de ouderengroep met 25%. Het werken met Qurentis vast onderdeel van het werkproces maken en het werken ermee vergemakkelijken waar dit mogelijk is. Wij zijn nog steeds opzoek naar een betere locatie voor de ouderengroep dit is een moeizaam proces, het is niet zeker of dit in 2020 gaat lukken maar wij streven hier wel naar. Het waarborgen van de kwaliteit en continuïteit van begeleiding zo houden als het nu is.

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.

Inmiddels zijn verschillende contacten opgebouwd die nodig zijn om een betere locatie te vinden voor de ouderengroep. Om de kans op succes te vergroten gaan wij het zoekgebied vergroten, wij beperken ons niet langer tot het gebied rondom Frederiksoord. Onze jogcoach houdt zich bezig met in- en uitstroom van deelnemers en medewerkers. De jobcoach onderhoud hiervoor contacten met verschillende gemeenten, inmiddels zijn de eerste contacten gelegd. Er wordt anders omgegaan met inzet van begeleiding, er zijn meer begeleiders met minder uren of flexibele uren, waardoor continuïteit en kwaliteit beter kunnen worden gewaarborgd. Deze werkmethode houden wij vast of zal verbeterd worden. Zoeken naar praktische of technische oplossingen om eenvoudig met Qurentins te kunnen werken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

7.7 • Incidentenformulier

4.1 • Verloop samenstelling deelnemers 2019

6.3 • Samevatting verslagen inspraakmomenten 2019