

Jaarverslag

januari 2017 - december 2017

Buro Ecolan

Het Kiemhuis

Locatienummer: 1794



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



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

Inhoudsopgave

Jaarverslag	4
Bedrijfsgegevens	4
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	5
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	5
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	5
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	5
2 Voorwoord	6
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 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 Stagiaires	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	13
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	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
7 Meldingen en incidenten	22

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	23
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	23
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	34
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	35

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?

- Nee, Voorwoord overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

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.

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.

Gebeurtenissen in 2017

In 2017 is er veel aandacht besteed aan kwaliteit van zorg en continuïteit van de bedrijfsvoering. De gebeurtenissen en ontwikkelingen worden op een chronologische volgorde weergegeven.

In januari 2017 hebben wij onze doelgroepen uitgebreid met een groep dementerende ouderen. Wij hebben op verzoek van een zorgorganisatie en in samenwerking met deze zorgorganisatie deze ouderengroep opgezet. Het doel voor deze groep is de ouderen een leuke en ontspannen dag te bezorgen en hierdoor het dementieproces te vertragen. De mantelzorgers worden hierdoor ontlast. Omdat deze groep voor ons nieuw is hebben wij de begeleiding en activiteiten afgestemd met een casemanager van deze zorgorganisatie. Na enige tijd bleek de ouderengroep goed met de andere doelgroepen te combineren. De ouderen, mantelzorgers en casemanagers zijn meer dan tevreden. De begeleidsters beleven veel plezier aan deze groep. Vanwege het succes hebben wij besloten deze groep verder uit te breiden. Met de deelnemers aan deze groep worden passende activiteiten ondernomen, denk hierbij aan het doornemen van de krant, breien en andere creatieve activiteiten, zij maken ook uitjes naar o.a. de bloeiende bloembollenvelden rond Emmeloord, dierenpark Taman Indonesia, het parkje in Wilhelminaoord, of een bezoekje aan de pony van onze overbuurman. Een andere keer geeft een ritje in de omgeving al veel voldoening doordat er plezierige herinneringen boven komen borrelen. Voor meer beeldende informatie kunt u op onze Facebook pagina Buro Ecolan "het Kiemhuis" terecht.

Om het leerwerkbedrijf meer inhoud te geven en de aansluiting bij het bedrijfsleven beter te laten verlopen, hebben wij in het voorjaar contact gezocht met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Zij werken gericht aan arbeidsparticipatie voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doen zij door middel van het Boris praktijk loket. Omdat wij een leerwerkbedrijf zijn is het mogelijk om deel te nemen aan het Boris-loket. Inmiddels lopen er twee pilots waarmee wij onze werkwijze afstemmen op de Boris systematiek.

In het voorjaar van 2017 is een derde groenploeg opgestart. Deze ploeg is opgezet om stagiaires en deelnemers de mogelijkheid te geven om werknemersvaardigheden in de praktijk te oefenen. Werktechnisch wordt de groep ondersteund door een ervaren begeleider groen, daarnaast wordt de groep ook nog door een ervaren begeleider specifieke doelgroepen ondersteunt. Op deze manier kunnen de deelnemers en de stagiaires (specifieke doelgroepen), de in theorie opgedane kennis in de praktijk brengen. Natuurlijk zitten er nog wat kinderziektes in deze werkwijze maar de resultaten zijn goed, zo goed dat wij deze groep in 2018 willen voortzetten.

In februari hebben wij de beschikking gekregen over een andere trekker. Wij gebruikten eerst een oranje Farmer 306 maar sinds februari mogen wij een Valmet 6300 gebruiken voor de "boswerkzaamheden". De deelnemers zijn hier erg blij mee. Zij poetsen en wassen de trekker alsof het een sportauto is.

Begin maart zijn de werkzaamheden in de moestuin weer opgestart. Dit seizoen hebben wij op de plaats van droge bonen, knoflook verbouwd, dit was een groot succes. Mooi gewas, goed schoon te houden en lekker in de keuken. Dit seizoen hebben wij voor het eerst slakken bestreden met koffiedik, tot onze verwondering hielp het goed. Wij hebben weinig last van slakken gehad. Dit gaan wij in 2018 herhalen. Groenten, honing en andere producten hebben wij dit jaar voor het eerst in ons zelfgemaakte kraampje aan de weg verkocht.

Naast deze activiteiten worden er ook activiteiten georganiseerd waarbij het accent op gezellig en sociaal ligt. Met Pasen hebben wij gezamenlijk van een brunch genoten waarbij de groep die in en rond het Kiemhuis actief is de brunch heeft verzorgd. Zij hebben de boodschappen gedaan het eten voorbereid de tafel gedekt en voor een gezellige sfeer gezorgd. Het begint al een beetje een traditie te worden dat stagiaires invulling geven aan de zomeractiviteit. Dit jaar waren er twee stagiaires, zij hebben voor alle deelnemers de Highland Games op het voetbalveld van Wilhelminaoord georganiseerd. De games werden afgesloten met een barbecue. Een foto van de strijdlustige en trotse deelnemers aan deze games hangt in de hal van het Kiemhuis.

Tijdens de zomervakantie hebben de groenploegen doorgewerkt waarbij de deelnemers en begeleiders elkaar hebben afgewisseld. Gras en onkruid houden geen vakantie en om onnodige extra werkdruk te voorkomen is het op deze manier opgelost. De groenwerkzaamheden gingen vanwege het zachte weer door tot half november.

In het najaar heeft een groenploeg in het kader van het 200 jarig bestaan van de Maatschappij van Weldadigheid een plaggenhut gebouwd in de binnentuin van Hotel Frederiksoord. Eind november hebben wij meegewerkt aan het opbouwen van het Winterboschfestijn op het museumterrein van de Koloniehof. Tijdens dit evenement op 26 november hebben enkelen van ons hieraan deelgenomen.

In de eerste helft van 2017 hebben wij contact gezocht met SBB om de mogelijkheden te onderzoeken of hun Boris werkwijze kan worden geïmplementeerd in ons leerwerktraject "Leren en Participeren". Vervolgens hebben wij dit afgestemd met een Praktijkschool en een ZMLK school en deze werkwijze aan een gemeente voorgelegd. Het resultaat is dat wij na de zomervakantie met twee pilots zijn gestart.

Het jaar is afgesloten met een gezellige Kerstlunch waarbij deelnemers zich konden warmen aan een kampvuurtje op ons terrein. Iedereen ging naar huis met een verrassend kerstgeschenk. Daarna had iedereen veertien dagen vakantie.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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 starten van een groep dementerende ouderen heeft veel invloed gehad op onze organisatie. Het gebruik van de ruimte in het Kiemhuis is anders verdeeld. Hierover moesten nieuwe afspraken worden gemaakt. Deze afspraken hadden een grotere impact op sommige deelnemers dan de begeleiders hadden voorzien.

Wij hebben hiervan geleerd dat een zorgvuldige voorbereiding voor sommige doelgroepen van erg groot belang is. Voor deze voorbereiding moet ruimschoots de tijd worden uitgetrokken. Het ondersteunend netwerk heeft ons zeer naar tevredenheid geholpen bij het opstarten van de groep ouderen. Er is bijna wekelijks contact met dit netwerk over kwaliteit van de te leveren zorg.

Het doel voor 2017 was het implementeren en verder ontwikkelen van het leerwerktraject "Leren en Participeren". Dit moet resulteren in het verder ontwikkelen van de inhoud van onze portfolio. Verder was het de bedoeling om uit te breiden met meer deelnemers in een nieuwe doelgroep. Het realiseren van een extra locatie heeft hoge prioriteit. Begin februari zijn wij gestart met de groep dementerenden. Hierdoor is het aantal deelnemers toegenomen. De verkennende gesprekken voor een extra locatie zijn nu in het stadium dat er een exploitatieplan gemaakt kan worden. Dit exploitatieplan moet in de zomer van 2018 ter goedkeuring worden aangeboden.

Na de zomer in 2017 is een pilot opgestart binnen het leerwerktraject "Leren en Participeren" en er zijn gesprekken gestart over een tweede pilot. De resultaten van de eerste pilot lijken goed.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

In januari van 2017 zijn wij met 27 deelnemers gestart en op 31 december waren er 38 deelnemers. In het afgelopen jaar zijn er 34 deelnemers ingestroomd en 22 deelnemers uitgestroomd. Van deze 22 uitgestroomde deelnemers hebben 8 een taakstraf uitgevoerd en 4 hebben hun traject bij een andere zorginstelling voortgezet, 2 hebben een werkplek gevonden, 2 zijn naar een Sociale werkplaats uitgestroomd, 3 hebben hun traject beëindigd en 3 dementerenden zijn opgenomen in een gesloten afdeling van een zorginstelling.

Voor meer informatie zie bijlage: Verloop samenstelling groep deelnemers 2017.

Bij de intake is niet altijd gelijk duidelijk onder welke zorgzwaarte pakket een nieuwe deelnemer valt. de reden hiervoor is dat wij als onderaannemer zelf geen contract met de opdrachtgever hebben. Bij het uitzetten van een begeleidingsplan wordt vaak duidelijk onder welk zorgzwaartepakket de deelnemer valt. Dan is ook duidelijk vanuit welke wet de zorg verleent kan worden. Om eerder op de hoogte te zijn van de zorgzwaarte en de wetgeving hebben wij een traject opgezet om minder als onderaannemer te werken en meer als hoofdaannemer. Hiervoor is het nodig dat wijzelf een contract met de gemeenten of zorgkantoor hebben. Om dit te realiseren moeten wij onze manier van werken hieraan aanpassen. Deze verandering hebben wij ingezet en verwachten over enkele jaren voor 90% van onze deelnemers als hoofdaannemer te kunnen fungeren.

Acties

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

Bijlagen

- Verloop samenstelling groep deelnemers 2017

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In het afgelopen jaar was de instroom hoog dit kwam vooral door instroom voor de nieuwe doelgroep (ouderen) en het aantal taakgestraften die hun taakstraf bij ons hebben uitgevoerd. De groep ouderen is erg zorgvuldig en weloverwogen opgestart, desondanks vergde dit enige aanpassing van deelnemers in de bestaande doelgroepen. Maar na enige tijd en extra inzet van de begeleiders is de nieuwe groep geaccepteerd. Een nieuwe doelgroep heeft meer impact op de bestaande deelnemers dan voorzien. Hiervan hebben wij geleerd dat er nog meer aandacht moet zijn voor een dergelijke introductie. De ruimte waar de nieuwe groep zich bevindt is op de wensen en behoeften van deze groep aangepast. Daarnaast hebben wij extra gespecialiseerde begeleidsters aangenomen die deze groep op een professionele wijze kunnen begeleiden.

Het participatiebeleid is gericht op deelnemen aan de maatschappij. Onze deelnemers moeten al dan niet betaald deel uitmaken van hun leefomgeving. Om beter op dit beleid van gemeenten aan te kunnen sluiten hebben wij contact gezocht met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Het Boris-project is onderdeel van SBB en ondersteunt jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) bij het vinden van een werkplek. Door met SBB samen te werken ontstaan er ook voor onze deelnemers meer mogelijkheden om actief deel te nemen aan de maatschappij. In september is de eerste pilottraject gestart. De duur van een traject is afhankelijk van de leerbaarheid van een deelnemer en kan variëren van één tot twee jaar. Het Boris-project kan naadloos worden geïntegreerd in het vorig jaar ontwikkelde portfolio, leren en participeren. In 2018 wordt de pilot voortgezet en mogelijk worden er nog 1 of 2 pilots opgestart als de pilots zijn afgerond worden ze geëvalueerd en bepalen wij of en hoe wij hiermee verder gaan.

Om de deelnemers nog beter te kunnen begeleiden is meer en accurate informatie nodig. Informatie die gedeeld kan worden met externe begeleiders van een deelnemer. Om deze verbeteringslag te kunnen maken willen wij in 2018 overstappen naar een digitaal cliëntvolgsysteem. Dit systeem moet het mogelijk maken om informatie met externe behandelaars uit te wisselen zodat onze begeleidingsplannen nog beter op een gevolgde behandeling kunnen worden afgestemd. Dit is een behoorlijke operatie waarover wij in het laatste kwartaal van 2018 meer duidelijkheid hopen te hebben zodat het systeem in het eerste kwartaal van 2019 operationeel kan zijn.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

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

Personeel

Het team van medewerkers is het afgelopen jaar uitgebreid met één parttime medewerkster. Zij gaat ondersteuning bieden bij het begeleiden van de groep ouderen. Door toenemende groenwerkzaamheden zijn wij behoorlijk gegroeid. Dit had tot gevolg dat wij in het hoogseizoen voor onze buitenploegen twee tijdelijke krachten via het uitzendbureau hebben moeten inhuren. Wij maken al enkele jaren gebruik van de diensten van één vaste ZZP'er die tijdens het groeiseizoen groenwerkzaamheden voor ons uitvoert. Deze ZZP'er werkt ongeveer zeven maanden bij ons en voldoet aan de wettelijke voorschriften. Eén of maximaal twee deelnemers die gecertificeerd zijn en het leuk vinden, mogen hem bij de groenwerkzaamheden helpen. Door de extra drukke werkzaamheden zijn er geen officiële functioneringsgesprekken gevoerd. Natuurlijk zijn er wel gesprekken over het individueel functioneren met als doel de processen bij te sturen. Waar nodig zijn van deze gesprekken korte verslagen gemaakt. Voor het voorjaar van 2018 (voor het groeiseizoen) zijn met alle medewerkers voorjaarsgesprekken gepland. De sfeer in het team is goed, wanneer er op- of aanmerkingen zijn wordt hier iets mee gedaan. Elke ochtend zien de begeleiders elkaar om actuele deelnemersinformatie uit te wisselen die van belang kan zijn voor de samenstelling van de groepen.

4.4 Stagiaires

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

Stagiaires

Als leerwerkbedrijf vinden wij scholing erg belangrijk en bieden graag stageplekken aan mits de begeleiding gegarandeerd kan worden. In de periode januari tot de zomervakantie waren er binnen ons bedrijf zes stagiaires werkzaam. In januari waren er twee stagiaires Specifieke Doelgroepen niveau 4 actief. Eén van deze stagiaires is gestopt, een andere stagiaire heeft toen haar plaats overgenomen. Er was ook één stagiaire assistent hovenier niveau 2. En in dezelfde periode waren er ook vier stagiaires van de praktijkschool niveau 1 actief. In de periode september t/m december waren er twee stagiaires Social Work HBO, twee Specifieke Doelgroepen niveau 4, één Specifieke Doelgroepen niveau 3, één stagiaire assistent hovenier niveau 2 en er waren drie stagiaires van de praktijkschool niveau 1 werkzaam. Elke stagiaire heeft een vaste begeleider. Deze begeleider ondersteunt bij het uitvoeren van zijn of haar leerplan. Over de voortgang van dit proces zijn regelmatig evaluatiegesprekken tussen de begeleider en de stagiaire. Wanneer de begeleider zich zorgen maakt over de haalbaarheid wordt na afstemming met de stagiaire afgestemd met de vaste stagebegeleider van school. Meestal zijn er in de stageperiode twee evaluatie momenten samen met de vaste stagebegeleider van school. Stagiaires krijgen desgewenst gelegenheid om op hun stageplek te leren. Dit is alleen van toepassing wanneer het zinvol is als de stagebegeleider in de buurt is om eventueel te ondersteunen bij het oplossen van vraagstukken.

Stagiaires staan altijd onder toezicht van hun begeleider, zij krijgen verantwoordelijkheden die passen bij het stadium van hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Stagiaires zijn altijd extra zonder stagiaires gaat alles gewoon door. Er worden wel mogelijkheden en situaties gecreëerd om stagiaires uit te dagen, hun ontwikkelde vaardigheden te laten zien. De laatste ontwikkeling is dat er een ploeg is opgezet waar stagiaires zelfstandig hun leidinggevende capaciteiten kunnen laten zien en verder oefenen.

4.5 Vrijwilligers

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

Vrijwilligers

Wij hebben één vrijwilliger die één dag meehelpt op de ouderen groep. Dit bevalt van beide kanten goed, met haar is er vorig jaar een evaluatiegesprek geweest, hieruit bleek dit ook. Zij heeft aangegeven dat zij één dag genoeg vind. Verder zijn er twee vrijwilligers voor de imkerij, hier gaat het om een man en een vrouw uit Syrië. Zij zijn tijdens de oorlog gevlucht naar Nederland. In Syrië hadden zij een grote imkerij waar zij van leefden, wij willen hen de mogelijkheid geven om weer hun inkomen met een imkerij te kunnen verdienen. Het werkt hier iets anders daarom worden zij door ervaren imkers begeleid. Met hen worden regelmatig gesprekken gevoerd over voortgang maar het is niet duidelijk of zij altijd begrijpen waar het over gaat, taal is dan ook een aandachtspunt. Gemiddeld werken zij nu twee dagen per week in de imkerij.

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.

Onze medewerkers zijn eigenlijk nooit ziek hieruit trekken wij de conclusie dat zij het naar de zin hebben. Wij doen er dan ook alles aan om het de medewerkers naar de zin te maken, wanneer iemand met plezier naar zijn werk gaat straalt hij of zij dit ook uit, dit komt de deelnemers ten goede. Dit geldt tevens voor de stagiaires en vrijwilligers. Zodra wij merken dat ze niet goed in hun vel zitten gaan wij een gesprekje aan om dit waar mogelijk te verhelpen. De sfeer is goed mede dankzij de inzet van alle medewerkers. Wanneer iemand een stagiaire begeleid moet hij of zij natuurlijk de juiste kennis en vaardigheden in huis hebben om dit te mogen doen. Maar voordat een stagiaire wordt aangenomen wordt de toekomstige begeleider gevraagd of hij of zij dit ziet zitten. Is er met geen van de begeleiders een klik dan gaat de stage niet door, niemand schiet hier iets mee op. Om de sfeer goed te houden is het beste om wanneer er iets is dit zo snel mogelijk bespreekbaar te maken. Voorkomen is beter dan genezen, dit geldt ook voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers.

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 8.5.2 beschrijven.

In 2017 zouden twee medewerkers een herhalingscursus spuitlicentie volgen. Dit is niet gerealiseerd omdat het voor ons bedrijf geen toegevoegde waarde meer heeft. De werkzaamheden waarvoor deze licentie nodig is worden niet meer uitgevoerd.

In samenwerking met RSG Tromp Meesters uit Steenwijk hebben in juni wederom 9 deelnemers het getuigschrift veilig werken met de bosmaaier gehaald. Deze keer hebben de leerlingen hun proeve van bekwaamheid afgelegd met elektrische bosmaaiers, heel stil en milieuvriendelijk.

Twee van onze stagiaires hebben hun stages met goedgevolg afgerond. Voor het nieuwe schooljaar hebben wij nieuwe stagiaires mogen begroeten.

Een deelnemer die aan TerraNext te Eelde de opleiding voor assistenthovenier niveau 2 volgt heeft deze voortgezet ondanks dat hij is uitgestroomd naar een SW bedrijf. Er is dit jaar weer een deelnemer bij TerraNext gestart voor de opleiding assistent hovenier en een andere deelnemer is in Zwolle gestart met de opleiding begeleider specifieke doelgroepen niveau 4.

Twee van onze medewerkers zijn gestart met de HBO opleiding Social Work. Bij het Kiemhuis kunnen zij invulling geven aan hun stageplek. Hiermee zijn de opleidingsdoelen van het afgelopen jaar bereikt.

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.

Twee van onze zorgbegeleiders zijn een HBO opleiding Social Work gestart aan Hogeschool Windesheim te Zwolle. Deze opleiding zal lopen van 1-9-2017 tot en met 31-7-2022. Op dit moment is het eerste half jaar goed doorlopen en zijn de te behalen punten gehaald.

Een stagiaire loopt van 11-09-2017 tot 06-07-2018 stage voor het laatste jaar van de opleiding Maatschappelijke Zorg (persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen niveau 4). Een deelnemer is in augustus 2017 gestart aan het Deltion college en doet maatschappelijke zorg niveau 4, voor deze opleiding is de einddatum 31-07-2019

Als team proberen wij de training (het ontwikkelen van een portfolio voor leerwerkbedrijven) die wij eind december 2016 gedaan hebben in de praktijk te brengen. Dit is een doorlopende ontwikkeling. Door de twee medewerkers die de HBO opleiding volgen worden presentaties verzorgd op het gebied van afstemming, inhoudelijk handelen en intervisie. Zo kunnen ze de nodige kennis overbrengen op de andere medewerkers en profiteert de hele groep van hun ontwikkeling.

De BHV cursus is tevens met het hele team gevolgd en met succes afgerond. Wij (Jan en Jelly Meijer) hebben in Haren regelmatig contact gehad met een groep zorgboeren uit het Noorden. Deze avonden waarbij ook iemand van Boeren en Zorg in Noord Nederland (BeZiNN) aanwezig was geven soms andere inzichten over omgaan met deelnemers en WMO.

Jan Meijer (imker) volgt met een vrijwilliger vanaf juli 2017 tot juli 2018 een cursus in Apeldoorn die gericht is op het bestuiven van groente- en fruitgewassen. Het is nl. de bedoeling dat onze bijenvolken worden ingezet voor bestuivingsdoeleinden. Dit vereist een aangepaste bedrijfsvoering. Het is de bedoeling dat in 2019 de vrijwilliger (vluchteling uit Syrië) een boterham kan verdienen met de bestuivingswerkzaamheden.

Een deelnemer volgde de 2 jarige opleiding hovenier aan het terra next. Hij is uitgestroomd naar een SW bedrijf maar volgt nog steeds de opleiding. Een andere deelnemer is nu met dezelfde opleiding gestart.

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Zoals eerder aangegeven volgen twee van onze medewerkers een 4 jarige HBO opleiding in Zwolle. Doordat zij enkele keren per jaar een presentatie geven kunnen de andere medewerkers hier hun voordeel meedoen. De hele organisatie lift mee op de ontwikkeling van deze 2 medewerkers. Een zinvolle investering voor de hele organisatie. De kennis en vaardigheden die deze twee medewerkers opdoen zijn nodig om door te kunnen groeien en aansluiting te houden bij de participatie doelstellingen van de overheid. Voorlopig zijn dit onze opleidingsdoelen voor de komende 3 jaren.

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Wij zijn erg tevreden over de ontwikkeling die het scholingsniveau van onze medewerkers momenteel doormaakt. Bij uitbreiding van medewerkers zijn scholingsniveau, ervaring en teamspirit belangrijke eigenschappen welke nodig zijn om de gestelde kwaliteit te kunnen leveren. Scholing en ontwikkeling is onontbeerlijk om aansluiting met de participatiewet te houden en om de best denkbare zorg te kunnen blijven bieden. Wij hebben binnen de bestaande productieve uren ruimte gemaakt voor scholingsuren. Dit heeft impact voor de hele organisatie gehad. Wij hebben kunnen voorkomen dat deelnemers hier echt iets van hebben gemerkt. Deze hele operatie is zonder weerstand vanuit de deelnemers doorgevoerd. De ingezette scholingen eindigen in 2022 de ingezette cursus bestuiven eindigt juli 2018.

Het is de bedoeling om na de zomervakantie in te zetten op het werken met een digitaal cliëntvolgsysteem, hiervoor zullen de medewerkers een korte cursus volgen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Met elke deelnemer zijn minimaal twee evaluatiegesprekken gevoerd. Eind 2016 hebben wij het portfoliosysteem leren en participeren ontwikkeld dit systeem hebben wij voor een groot deel in 2017 geïmplementeerd. Vanuit de methodiek MTU (meten, Trainen, Uitvoeren) en de balanskaart taken en vaardigheden werk, wordt de ontwikkeling van de deelnemer regelmatig geëvalueerd. Tijdens deze evaluatiemomenten worden de doelen uit het begeleidingsplan/portfolio leren en participeren besproken. De kern is altijd:

- persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer door ondersteuning, trainen en coaching
- Op tijd komen en aan de huisregels houden
- Goed met collega's en leidinggevenden omgaan
- Voldoende werktempo
- voldoende kwaliteit van werk kunnen leveren

Wanneer een doel niet of onvoldoende is gehaald is in de meeste gevallen het doel te hoog gegrepen. In deze gevallen zal het doel in kleinere subdoelen worden opgedeeld. Zodat de leerinhoud blijft aansluiten bij de belevingswereld en het bevattingsniveau van de deelnemer. Door het toepassen van deze werkwijze kan het toekomstperspectief van de deelnemer worden onderzocht, getraind en in beeld gebracht zodat de deelnemer stappen op de participatieladder kan zetten. Hierdoor kunnen met financiers realistische productie afspraken gemaakt worden.

Voor de nieuwe doelgroep is er alleen contact met de mantelzorgers over hun fysieke en geestelijke gesteldheid. Een uitgebreid begeleidingsplan met doelen is er nog niet, in 2018 gaan wij voor deze groep portfolio's ontwikkelen en toepassen.

Zorgplannen voor deze doelgroep zijn er nog niet omdat wij slechts één jaar deze doelgroep hebben mogen begeleiden. Na dit jaar hebben wij besloten verder te gaan met deze nieuwe doelgroep. Een begeleidster volgt een vervolgopleiding gericht op de doelgroep, met deze opgedane kennis zullen de processen en procedures aangepast worden. Wanneer het digitaal cliëntvolgsysteem operationeel wordt en de opleiding afgerond (2020) zullen de begeleidingsplannen worden opgesteld. In de tussentijd zullen de deelnemers uit deze groep in alvast het cliëntvolgsysteem worden ingevoerd. (bovenstaande is met de auditor afgestemd)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 evaluaties zijn van essentieel belang voor intern gebruik maar ook voor de samenwerkende partners. (gemeenten, zorginstellingen en verwijzers) Het grote leerpunt is dat er vaste momenten gekozen moeten worden om aan de verschillende onderdelen van de portfolio te werken, hier wordt nu al aandacht aan besteed. Het implementeren en verder ontwikkelen van de portfolio is een doorlopend onderdeel van ons werkproces geworden, bijscholing van onze medewerkers is hierbij essentieel.

6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten worden niet alleen op vaste momenten gehouden maar ook op informele basis over een bepaalde periode en worden samengevat in het inspraakmoment. Het gaat om de volgende perioden: Begin van het jaar tot Paasbrunch (april), Paasbrunch tot Highlandgames (juli), Highlandgames tot Uitje Tropisch dierenpark (okt.), Uitje Tropisch dierenpark tot Kerst / afsluiting van het jaar (dec.) Hieronder beschrijven wij onderwerpen die per periode aan de orde zijn geweest en hoe hiermee is omgegaan.

Paasbrunch: In de periode t/m de Paasbrunch kwamen de volgende onderwerpen aan de orde. In overleg met deelnemers aan de nieuwe doelgroep is besloten dat deelnemers uit een andere doelgroep kunnen aanschuiven tijdens het eten, samen eten wordt als gezellig ervaren. Onze standaard buitenjas is het model parka, onze deelnemers gaven aan liever een pilotenjas te willen dragen met afritsbare mouwen. Wanneer iemand een nieuwe jas nodig heeft mag hij kiezen uit een parka- of piloten model. Na enige tijd bij de boer te hebben gewerkt bleken de werkschoenen hier niet tegen te kunnen, de zolen lieten los. In overleg met de deelnemers is voor een ander model werkschoen gekozen.

Highland games: in de periode tussen Paasbrunch en Highland games kwamen de volgende onderwerpen aan de orde. Tijdens de games kwamen er geen specifieke onderwerpen aan de orde. In de tussentijd kwam het verzoek of deelnemers gebruik mochten maken van het Wifi-netwerk. Er is uitgelegd dat dit niet gaat en de reden waarom. De deelnemers die met deze vraag kwamen hebben de uitleg zonder weerstand of morren geaccepteerd. Wij hebben een ruimte waar bijenkasten worden geschilderd, de kasten hebben verschillende kleuren, dit kan een bondgeheel zijn. Enkele van onze deelnemers gaven aan moeite te hebben met deze prikkels. Wij zijn opzoek gegaan naar een oplossing en hebben deze gevonden in een andere opslagruimte. Helaas is deze even voor het in gebruik nemen afgebrand, na het herstel van deze schuur gaan de kasten, eind september hier naartoe. In de tussentijd proberen wij de zichtbare kleuren te beperken. Vanaf juni zijn de gekleurde kasten allemaal weer in gebruik. De deelnemers die last hebben van de prikkels zijn tevreden met deze oplossing.

Uitje Tropisch dierenpark: in de periode tussen de Highland games en het uitje Tropisch dierenpark kwamen de volgende onderwerpen aan de orde. In deze periode is er een evaluatiebijeenkomst geweest met de mantelzorgers die bij de nieuwe doelgroep betrokken zijn. Tijdens dit gesprek kwam naar voren dat de ouderen erg tevreden zijn over de invulling van de dag. De mantelzorgers gaven aan op deze dag meer tijd nodig te hebben voor hun eigen activiteiten. En vroegen of het mogelijk is om de deelnemers een half uur later thuis te brengen, dit verzoek hebben wij gehonoreerd. Verder vroegen zij of het mogelijk is dat de reistijd naar en van het Kiemhuis verkort zou kunnen worden. Naar aanleiding van dit verzoek hebben wij een extra vervoermiddel aangeschaft en ingezet waardoor de reistijd aanzienlijk is verkort.

Kerstbrunch en afsluiting van het jaar: in de periode tussen het Tropisch uitje en de Kerstbrunch kwamen de volgende onderwerpen aan de orde. Roken in de werkplaat en bus is altijd een terugkerend onderwerp. In de afgelopen periode kwam dit weer aan de orde. Het bleek dat er in de bus was gerookt terwijl er een niet roker in de bus zat. Dit bleek achteraf een vergissing en is snel opgelost. Diegene die hierover is begonnen heeft hiervan geleerd dat hij zijn grenzen mag aangeven en dat ernaar geluisterd wordt. Enkele deelnemers gaven aan liever kruidenthee en groene thee te drinken i.p.v. zwarte thee dit was ook het geval met poedermelk. Liever echte melk i.p.v. poedermelk. Naar aanleiding hiervan is het assortiment thee uitgebreid en is poedermelk ingeruild voor echte koffiemelk. De thee uitbreiding was een succes, koffiemelk niet. De koffiemelk werd steeds zuur en konden we weggooien met tot gevolg dat er regelmatig geen koffiemelk op voorraad was, wij zijn weer overgestapt naar poedermelk. De deelnemers begrijpen de keuze.

Van de inspraak is geleerd dat soms hele kleine zaken het werkplezier van een deelnemer kunnen bederven waardoor hij of zij niet met plezier naar het Kiemhuis gaat. Door deze kleine dingen serieus te nemen en waar mogelijk aan te passen, ontstaan er nog meer vreugde momenten op de werkvloer.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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.

De inspraakperiodes en momenten zijn waardevol voor de sfeer binnen de organisatie. De huidige werkwijze voldoet prima, wij hebben de indruk dat deelnemers de ruimte hebben om hun stem te laten horen. Wij denken dat de reden hiervoor is dat er serieus met de opmerkingen wordt omgegaan en waar mogelijk ingewilligd.

Deze manier van werken blijven wij in 2018 voortzetten.

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.

De geplande handmatige tevredenheidsonderzoek is niet uitgevoerd. Wij hebben besloten ons aan te sluiten bij een digitale manier om de tevredenheid te meten. In het najaar hebben wij ons aangesloten bij "Vanzelfsprekend". In 2018 zal deze manier van meten voor het eerst worden toegepast. Wij hebben wel onderzocht hoe veranderingen op het Kiemhuis door deelnemers is ervaren.

Kort verslag van onze bevindingen over de introductie van een nieuwe doelgroep.

Tegen het einde van 2016 hebben wij bekend gemaakt dat wij de bedoeling hebben om een nieuwe doelgroep op te starten in het Kiemhuis. (Een actieve dagbestedingsplek voor ouderen). Hiervoor hebben wij alle deelnemers gevraagd naar hun mening en bezwaren. Er was enige weerstand voor dit idee omdat de deelnemers het idee kregen dat zij van hun werkplek werden verdreven. Vervolgens zijn wij met de betrokkenen in overleg gegaan om tot een passende oplossing te komen. Het resultaat van deze overleggen was dat er een duidelijke afbakening in tijd en ruimte is gemaakt. Zoals afgesproken is samen met de deelnemers de ruimte aangepast en ingericht voor de ouderen. Dit heeft op de deelnemers een verhelderend effect gehad. Nadat de ouderengroep is opgestart hebben wij regelmatig aan de deelnemers gevraagd hoe zij deze groep ervaren. Zij bleken het niet zo erg te vinden dan vooraf werd gedacht. Vanaf de tweede helft van 2017 namen deelnemers deel aan de activiteiten van de ouderen. Ook in november hebben wij de deelnemers weer gevraagd hoe zij de nieuwe groep beleven, nu was er geen weerstand meer, aan het eind van 2017 horen de ouderen er al helemaal bij. Aan de introductie van deze nieuwe groep hebben wij veel aandacht besteed en de deelnemers actief in betrokken.

Op verzoek hebben wij in week 19 van 2018 nog een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Wij hebben hiervoor de vragenlijst: tevredenheid deelnemers zorgboerderijen gebruikt, versie 2. Er zijn 17 vragenlijsten uitgedeeld, hiervan is 50% anoniem weer ingeleverd. Enkele deelnemers hadden hun naam op de lijst vermeld. In de meting ging het om de volgende onderwerpen: Werk op het Kiemhuis, begeleiding, werkplek, omgang met andere deelnemers, sfeer op de werkplek. Hierbij konden de deelnemers uit drie mogelijkheden kiezen nl. leuk, gaat wel en vervelend. Uit het onderzoek blijkt dat 60% van de deelnemers alle 5 de onderwerpen als: leuk ervaart. En 40% van de deelnemers ervaart alle onderwerpen als: gaat wel. Niemand ervaart een van deze onderwerpen als vervelend. In de bijlage is een blanco vragenlijst bijgevoegd.

Acties

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

Bijlagen

- 2018-05-20_1794_Buro-Ecolan_6.5_Vragenlijst tevredenheid deelnemers, versie 2

6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting

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

De conclusie die wij hieruit trekken is dat de score over het algemeen naar de positieve kant doorslaat. Wel hebben wij onze twijfels over de waarde van het onderzoek, de emotie van het moment hebben grote invloed op de scores. Om een nog beter inzicht te krijgen in de tevredenheid van onze deelnemers zal in 2018 een tevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd door zorgkaart Nederland. Zij zullen een uitgebreid onderzoek doen bestaande uit gerichte interviews met onze deelnemers.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren 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 dit hoofdstuk verder leeg.

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.

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.

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.

Aanleggen internet in Kiemhuis

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2017
Actie afgerond op: 03-02-2017 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2017
Actie afgerond op: 23-01-2017 (Afgerond)

Actualisering kwaliteitstelsysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2016
Actie afgerond op: 04-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Is niet regelmatig bijgewerkt.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2017
Actie afgerond op: 01-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag aangemaakt

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.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018

Oriënteren op cliëntvolgsysteem

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Inspraakperiode Paasbrunch

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 29-03-2018

In Nieuwsbrief Kwaliteit 64 van 30 november 2017 heeft u kunnen lezen over de introductie Landelijke Klachtenregeling, met nieuw klachtenreglement en uitdeelbrief. Hierin is ook aangegeven wat te doen voor de implementatie hiervan, dit zijn acties die voor 31-3-2018 afgerond hadden moeten worden. Stel een nieuwe uitdeelbrief en klachtenreglement op (gebruik hiervoor de formats die zijn aangeleverd in de helpteksten op www.kwaliteitlaatzien.nl, uitdeelbrief staat bij de helptekst onder vraag 4.7.1. en het klachtenreglement staat bij de helptekst onder vraag 4.7. Publiceer het klachtenreglement ook op www.zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2018

Voorjaar gesprekken medewerkers

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 16-04-2018

controleer de gegevens op zorgboeren.nl binnenkort weer even (dient eens per drie maanden te gebeuren).

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2018

Vul bij de Bedrijfsgegevens graag de rechtsvorm en het KVK-nummer nog in. Stuur hiervoor een mail naar kwaliteit@landbouwzorg.nl. Zij kunnen dit voor u aanpassen. Vermeld in de mail uw rechtsvorm en KVK-nummer.

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2018

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

In de Nieuwsbrief Kwaliteit nr 63 dd 13 november 2017 heeft u kunnen lezen over de overgang van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) naar Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voeg de acties die u in uw bedrijf gaat nemen om deze nieuwe wetgeving te implementeren toe.

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2018

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

Contracten afsluiten met gemeenten en zorgkantoor

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 08-05-2018

Inspraakperiode Zomeractiviteit / afscheid stagiaires

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 07-06-2018

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

Tevredenheidsonderzoek "Vanzelfsprekend"

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 11-06-2018

Ontruimingsoefening

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 13-06-2018

Vanzelfsprekend implementeren

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

Denk ook aan de jaarlijkse actualisatie/het nalopen van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2018

Acties m.b.t. de AVG dienen zo snel mogelijk gerealiseerd te worden. Deze wet is namelijk vanaf 25 mei van toepassing geworden. Herzie de planning van de acties die u hiervoor heeft aangemaakt. Graag realiseren voor eind juni. Tip: vraag om advies bij uw regionale organisatie omtrent dit onderwerp.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2018

Uitdelen brief over klachtenreglement

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 08-07-2018

Portfolio's ouderen ontwikkelen

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 23-07-2018

Ontwikkelen van een exploitatiebegroting voor een mogelijke nieuwe locatie.

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 30-07-2018

Actualiseren van het Keurmerk

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 06-08-2018

Tevredenheidsonderzoek Zorgkaart Nederland

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-09-2018

Periodiek controle of medicijnpaspoort van deelnemers nog actueel zijn

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 03-09-2018

SBB Pilot evalueren

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 13-09-2018

Afronding oriëntatie cliëntvolgsysteem

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2018

Uitzoeken wat t.b.v. AVG nodig is.

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2018

Inspraakperiode "Oktoberfest"

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 04-10-2018

Aanschaf cliëntvolgsysteem

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-11-2018

Dossiers overzetten naar een digitaal cliëntvolgsysteem (gevolg audit)

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018

Cursus werken met het clientvolgsysteem

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 03-12-2018

Toepassing t.b.v. AVG implementeren

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 14-12-2018

Inspraakperiode Kerstbrunch afsluiting van het jaar

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 20-12-2018

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Wel of geen keurmerk mogelijke nieuwe locatie

Verantwoordelijke: Jan Meijer
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2019

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Controle brandblusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2020

Scholing en ontwikkeling N. de Gier HBO**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**Scholing en ontwikkeling G. J. Emmelkamp HBO****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**Jaarlijkse herhaling BHV****Verantwoordelijke:** Jan Meijer**Geplande uitvoerdatum:** 21-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Controle EHBO koffers****Verantwoordelijke:** Jan Meijer**Geplande uitvoerdatum:** 21-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2014**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Niet uitgevoerd verplaats als actie 2019**Ontruimingsoefening? 1 X per jaar****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2015**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Dit gebeurt in de groep op een onverwacht moment. Daarna nog een keer maar dan beter.**Controle of het noodplan bekend is bij de deelnemers? Controle blusmiddelen/verbanddozen****Geplande uitvoerdatum:** 29-10-2015**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** In combinatie met ontruimingsoefening. (zie BHV)**Inspraakmoment 1****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Controle EHBO middelen**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Oefening calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Inspraakmoment 2****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Inspraakmoment 3****Geplande uitvoerdatum:** 30-10-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Starten met Vanzelfsprekend i.p.v. eigen tevredenheidsonderzoek.****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Contacten zijn gelegd, wij zijn in december lid geworden. In 2018 zal Vanzelfsprekend voor het eerst worden ingezet.**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** De Functioneringsgesprekken zijn niet uitgevoerd. Er zijn wel gesprekken over functioneren maar niet in de vorm zoals wij dit eerder hebben uitgevoerd. In het voorjaar van 2018 worden de functioneringsgesprekken gehouden. Ze gaan dan voorjaar gesprek of najaar gesprek heten.**Punten spuitlicentie / gewasbescherming****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** De afgelopen 2 jaar hebben wij geen gebruik hoeven maken van onze spuitlicentie. Omdat bepaalde werkzaamheden niet meer nodig zijn. Omdat wij de spuitlicentie niet nodig hebben laten wij de licentie verlopen door geen herhalings bijeenkomsten meer te volgen. Dit actiepunt kan van de actielijst worden gehaald.

Actualiseren kwaliteitssysteem**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** In het afgelopen jaar zijn er vanuit ons geen noemenswaardige veranderingen geweest waardoor het keurmerk zou moeten worden aangepast. Voor 2018 zal dit waarschijnlijk wel het geval zijn.**Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.****Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Dit is in december uitgevoerd**Inspraakmoment 4****Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Aanvragen audit Keurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** De afspraak is al in november gemaakt en inmiddels uitgevoerd**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** In het afgelopen jaar hebben deze gesprekken plaats gevonden . (zie jaarverslag)**Tevredenheidonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** In december hebben wij ons aangemeld bij Vanzelfsprekend. In 2018 zal het eerste tevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.

Actualisering website / facebook**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Onze facebook wordt wekelijks geactualiseerd, de website wordt af en toe bijgewerkt. Sinds het gebruik van facebook is het bijwerken van de website niet meer zo relevant omdat alle nieuwtjes en ontwikkelingen wekelijks op facebook worden gemeld. De basisgegevens op de website zijn actueel. Het bijwerken van facebook is geïntegreerd in ons arbeidsproces en hoeft om deze reden niet meer in de actielijst worden opgenomen.**Implementeren Portfolio Leren en Participeren****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Het implementeren van onze Portfolio Leren en Participeren in onderdeel van onze werkprocessen geworden. Om deze reden hoeft dit onderwerp niet meer op de actielijst te staan.**Uitbreiding van de locatie****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** De locatie is met een nieuwe doelgroep uitgebreid.**Scholing en ontwikkeling? Welke en met wie? SPW4 / Jacob Room****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** J. Room werkt niet meer bij ons. M. Mulder is met de opleiding assistent hovenier gestart aan TerraNext te Eelde.**Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2017 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:** 19-04-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 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.

Op hoofdlijnen zijn de acties uitgevoerd of verplaatst naar een ander moment. Enkele acties zijn opgenomen in het arbeidsproces. Deze acties hebben een positief effect op de organisatie gehad. Wij hebben geleerd dat niet de actie op zich belangrijk is maar het doel van de actie en de intentie waarmee het wordt uitgevoerd. Door op deze manier te werken zien wij dat de kwaliteit van de zorg verbetert en resultaten omhoog gaan.

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 verdubbelen en het aantal leerwerkgebieden uit te breiden om meer vakgebieden te kunnen bedienen. Kwaliteit van de leerwerktrajecten verder verbeteren zodat wij het meest aantrekkelijke leerwerkbedrijf zijn voor de omliggende gemeenten. De Imkerij verder professionaliseren waardoor enkele van onze deelnemers hier een inkomen kunnen verdienen. Continuïteit van het leerwerkbedrijf nog beter waarborgen.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2018 willen wij graag het aantal deelnemers en de omzet stabiliseren, het aantal deelnemers aan onze ouderengroep willen wij graag verdubbelen. Het werken met de portfolio's verder ontwikkelen en mogelijk integreren in een nieuw aan te schaffen clientvolgsysteem. Het totaal aantal bijenvolken uitbreiden naar +/- 80 stuks. (dit laatste heeft effect op de intensiteit van de dagbesteding) De bijen gaan wij in 2018 volgens een voor ons nieuwe bedrijfsmethode houden, een methode die bij uitstek geschikt is voor mensen met autisme.

Om in de toekomst meerdere vakgebieden te kunnen bedienen zijn er meer scholingsmogelijkheden nodig, hiervoor zijn wij opzoek naar een extra locatie in de omgeving van onze huidige locatie. Inmiddels zijn wij in gesprek met de eigenaar van een mogelijke locatie. Voor de volgende stap in dit proces leveren wij voor de zomervakantie een concept exploitatiebegroting aan die wij vervolgens met de huidige eigenaar bespreken. Er is dan een mogelijkheid om deze locatie ergens in 2019 in gebruik te kunnen nemen.

9.3 Plan van aanpak

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

Om een extra locatie te kunnen openen met verschillende opleidingsmogelijkheden moet er samenwerking zijn tussen verschillende groepen. Om dit tot stand te kunnen brengen is veel geduld en enthousiasme nodig. Het kost bovendien veel tijd, het tijdspad is moeilijk aan te geven daarom is het ook niet mogelijk om geplande acties toe te voegen. De enigste concrete actie is het aanbieden en bespreken van een exploitatiebegroting deze actie is al ingevoerd. Het andere doel is de kwaliteit te verbeteren door een digitaal cliëntvolgsysteem in te voeren maar ook hiervoor is al een actie op de actielijst ingevoerd.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- 6.5 • 2018-05-20_1794_Buro-Ecolan_6.5_Vragenlijst tevredenheid deelnemers, versie 2

- 4.1 • Verloop samenstelling groep deelnemers 2017