

Jaarverslag
januari 2019 - december 2019

Zorgboerderij De Schurinkshoeve

De Schurinkshoeve

Locatienummer: 351



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	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiaires	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	15
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
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	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
9 Doelstellingen	32
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

Zorgboerderij De Schurinkshoeve

Registratienummer: 351

Bathemerweg 3, 7448 PG Haarle Gem.Hellendoorn

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 08164479

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

Locatiegegevens

De Schurinkshoeve

Registratienummer: 351

Bathemerweg 3, 7448 PG Haarle Gem.Hellendoorn

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

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 is 1 actie 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 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 medicatie
- 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

Het jaar 2019 is voorbij gevlogen. Er is weer van alles gebeurd op onze zorgboerderij. In dit jaarverslag over 2019 kun je lezen wat er zoals gebeurd is, wat we hebben beleefd met onze deelnemers, welke mooie plannen we hebben gemaakt en gerealiseerd. Naast een terugblik op het afgelopen jaar blikken we ook vooruit naar 2020.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onderwerp nog nader uit te werken.

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.

2019, het is weer voorbij gevlogen! De zorg verandert en wij proberen zo goed mogelijk mee te veranderen. Voor ons staat het belang van de deelnemers altijd voorop. Dat is soms hard werken en roeien met de riemen die je hebt. Maar het brengt ons gelukkig ook veel voldoening. Het is altijd fijn te merken wanneer een zorgboerderij helemaal passend is bij de begeleidingsvraag of ondersteuningsbehoefte van iemand. We hebben inmiddels ruime ervaring in het begeleiden van de verschillende doelgroepen. We hebben ook het afgelopen jaar dagbesteding geboden aan jeugdigen, volwassenen en senioren. En de begeleidingsvragen van onze deelnemers lopen daarbij sterk uiteen. Zo komen hier bijvoorbeeld kinderen die hulp nodig hebben bij samenwerken met andere kinderen, of juist moeten werken aan zelfstandigheid. Er zijn volwassenen die kampen met beginnende dementie maar te jong en actief zijn om de hele dag bij huis te lopen. Ze werken hier aan een zinvolle dagbesteding waarbij een duidelijke structuur geboden wordt. Bij de doelgroep senioren speelt vaak de thuissituatie een rol en is er behoefte aan ondersteuning in de ontlasting van de mantelzorger. Doordat iemand hier een fijne dagbesteding heeft, kan de partner thuis ook even wat dingen doen waar men anders als mantelzorger niet snel aan toe komt.

Iedereen heeft een eigen, persoonlijk begeleidingsplan waarin doelen staan beschreven waaraan wordt gewerkt. De rode draad door dit alles zijn de klussen op de zorgboerderij; het verzorgen van de dieren, verschonen van alle hokken en verblijven, onderhouden van het erf en het zaaïen & oogsten in de moestuin. Bij de senioren draait het meer om de beleving van de zorgboerderij en de groene omgeving. Daar staat iedere dag beweging in de vorm van een lange of korte wandeling op het programma. Ook wordt er iedere dag een gezamenlijke maaltijd bereid, veelal met groenten uit eigen moestuin.

Onze locatie bij Erve de Pas wordt geregeld bezocht. Met name de volwassenengroep draagt zorg voor onderhoud van het erf aldaar, en de moestuin. Ook werken een aantal deelnemers in de Theeschenkerij, Herberg de Pas.

Afgelopen jaar hebben we nagedacht hoe we ons nóg bekender kunnen maken. We hielden ieder jaar een open dag, waarbij vooral veel familie en bekenden van deelnemers een kijkje kwamen nemen. Natuurlijk heel erg leuk en meer dan welkom, maar we merkten dat mensen die ons nog net kennen niet zo makkelijk even komen kijken. Daarom hebben we onze **open inloopochtend** in het leven geroepen en wel op iedere **1e vrijdag van de maand van 10.00- 12.00 uur**. Iedereen die graag meer wil weten over onze dagbesteding, zowel voor de jeugd, volwassenen als senioren, is van harte welkom om op deze ochtend vrijblijvend binnen te wandelen en sfeer te proeven. We proberen alle consulenten van gemeenten, Casemanagers Dementie en andere cliëntondersteuners hierop te wijzen en merken dat het steeds bekender wordt en het inderdaad fijn is om een vast moment te hebben per maand waarop belangstellenden welkom zijn.

In 2019 is er gestart met de bouw van een nieuwe woning voor de zorgboer en -boerin en hun 3 dochters. Voordat er gestart kon worden met deze nieuwbouw moest eerst de oude boerderij tegen de vlakte. Dat was natuurlijk best een happening en bracht wel wat onrust met zich mee. Ook de bouw van de nieuwe woning brengt veel reuring in en om het erf. Echter wordt geprobeerd de overlast voor deelnemers, medewerkers en de eigenaren zelf zoveel mogelijk te beperken. Zo zijn er hekken geplaatst en werden er noodunits geplaatst om in te wonen en werken, met name voor de administratieve kant van de zorgboerderij. Gelukkig verloopt de bouw naar wens en op schema en ondervinden zowel de deelnemers als de medewerkers weinig hinder van de bouwwerkzaamheden.

Wat betreft de financiering van de zorg zien we met name bij deelnemers vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) steeds vaker een indicatie komen vanuit de WLZ (Wet Langdurige Zorg). Er kan dan sprake zijn van een plek op een wachtlijst voor opname in een woonzorg centrum of verpleeghuis, maar dat hoeft niet. Het kan ook gaan om juist nog zo lang mogelijk thuis te kunnen blijven wonen en met een WLZ indicatie kan er vaak meerdere vormen van hulp of zorg worden ingezet. Zoals naast dagbesteding ook thuiszorg voor hulp bij douchen, aankleden en medicatie toedienen. Vaak kunnen betrokken hulpverleners, zoals consulenten van gemeenten of Casemanagers Dementie helpen bij de aanvraag van een WLZ indicatie. Dit gaat verder buiten de gemeente om en wordt afgegeven door het CIZ.

Hoogtepunten in 2019:

- > Er zijn veel lammetjes geboren het afgelopen jaar. Door ieders inzet is dit goed verlopen.
- > Aanschaf nieuwe duofiets met bijdrage van Stichting Vrienden van De Schurinkshoeve.
- > Bijdrage geleverd aan "Haarle Schoon"; in groepjes de berm van de Bathemerweg schoongemaakt.
- > Pony Tommie staat weer voor de kar. Collega Miranda heeft het paardenmennen opgepakt waardoor wij weer met deelnemers en Tommie kunnen rijden.
- > Tot grote tevredenheid van ouders hebben we in de zomervakantie een hele week logeren aangeboden. Hier is dankbaar gebruik van

gemaakt.

> In juni hebben we een audit gehad. Wij zijn als zorgboerderij weer gekeurd op allerlei kwaliteitseisen. Het keurmerk is weer glansrijk verlengd en dit hebben wij gevierd met taart voor alle deelnemers.

Deskundigheid:

Binnen de Schurinkshoeve werken we met geschoold personeel met diverse MBO- en HBO opleidingen. We hebben daarbij een verdeling tussen begeleider 1 en begeleider 2. Een begeleider 2 is een begeleider die ook Intakeverslagen, Evaluaties en Begeleidingsplannen opstelt. Op dit moment zijn dat 3 medewerkers bij de Jeugd/Volwassenen groep, bij de senioren groep zijn er op dit moment 4 begeleiders 2. Daarnaast zijn er 4 begeleiders 1 bij de volwassenen en 2 bij de senioren. Er hebben zich 2 medewerkers geregistreerd bij SKJ (vooraanmelding), omdat zij aan deze eisen voldoen. Karin heeft zelf HBO-Pedagogiek afgerond en heeft ook een SKJ registratie. Zij is dan ook als zorgcoördinator verantwoordelijk voor alles rondom de geboden zorg. Alle Intakeverslagen, Evaluaties en Begeleidingsplannen worden met Karin voor besproken, door een begeleider 2 opgesteld en gecontroleerd door Karin voordat deze de deur uitgaan.

Ondersteunend netwerk:

Binnen de Schurinkshoeve vindt er rondom een deelnemer altijd overleg plaats met meerdere mensen (collega's, Karin, en natuurlijk ouders/verzorgers). Ook zijn er bij verschillende gezinnen meerdere hulpverlenende instanties betrokken, die uiteraard ook aanschuiven bij Intakegesprekken, Evaluaties en het opstellen van het Begeleidingsplan. Indien nodig kunnen we kennis en expertise vanuit Advisium inzetten, een kenniscentrum van 's Heerenloo.

Daarnaast zijn er bij de volwassenen en senioren regelmatig Casemanagers Dementie betrokken bij de deelnemer en zijn/haar familie. Zij vervullen een coördinerende rol binnen het netwerk van hulpverleners, ondersteunen de mantelzorgers en onderhouden contacten met ons als zorgaanbieder.

- Regievoerder: Bij de meeste jeugdige deelnemers zijn ouders of pleegouders de regievoerder. In enkele gevallen valt een jeugdige onder een toezicht van een gezinsvoogd of jeugdbeschermer.

- VOG: Alle medewerkers, vrijwilligers en stagiaires zijn in het bezit van een geldige VOG (niet ouder dan 3 jaar).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

Ontwikkelingen:

WLZ

Steeds meer deelnemers, met name bij de senioren groep, krijgen een WLZ indicatie. Dit loopt via het zorgkantoor en niet meer via gemeente. Voor ons als zorgaanbieder brengt dit weer andere eisen met zich mee dan wanneer iemand een WMO indicatie heeft. We zijn het afgelopen jaar heel druk geweest om goed in beeld te krijgen welke eisen dit allemaal zijn en hoe wij als zorgaanbieder zo goed mogelijk aan kunnen voldoen. Dit brengt meer druk met zich mee. De begeleidingsvraag is vaak zwaarder en de administratieve last neem ook toe. We zijn bij een deelnemer in de WLZ bijv. verplicht om 2x per jaar te evalueren. Ook de eisen aan de verslagen liggen anders. Zo is belangrijk dat we kijken naar het netwerk rondom een deelnemer; wie zijn er allemaal betrokken? Een arts, geriater, ambulante begeleiding, thuiszorg, een Casemanager Dementie? Wie daarvan zou bijv. bij evaluaties op de zorgboerderij kunnen aanschuiven? Soms horen wij echter pas later dat er een Casemanager Dementie betrokken is bij een familie. Dat is jammer, wij missen daarin soms een goede samenwerking en betrokkenheid vanuit de andere partij. Dit blijft voor ons belangrijk, aandacht besteden aan een goede samenwerking en dit zullen we dan ook opnemen als Actiepunt.

Daarnaast hebben we de taak goed te kijken naar welke ondersteuning iemand nodig heeft. Ook binnen de WLZ zijn er verschillende "producten" waar iemand onder valt. Kan iemand goed mee draaien met de groep of is er bijv. sprake van psychogeriatrische problematiek (dementie) waardoor iemand meer begeleiding nodig heeft? Het blijft voor ons heel belangrijk om goede en kwalitatieve zorg te bieden. Iets dat vooral in de praktijk gebeurt, en niet alleen maar door dingen vast te leggen in documenten en verslagen. Deelnemers geven vaak aan dat het zo fijn is dat het laagdrempelig is hier en zij niet altijd de behoefte hebben om 2x per jaar met elkaar om tafel te gaan. Die ongedwongen sfeer en korte lijnen binnen de organisatie vinden veel deelnemers juist prettig. Aan ons de taak dit zo te houden, ondanks alle eisen en administratieve handelingen die er ook zijn.

De Pas

De horeca binnen de Pas draait naar wens, over bezoekersaantallen hoeven we niet te klagen. De dagbesteding daarentegen verloopt minder makkelijk. Het is moeilijk om deelnemers te vinden die hier goed bij passen en op deze plek willen en kunnen meedraaien. We weten niet goed waar dit aan ligt. Deels kan dit komen doordat veel deelnemers op de zorgboerderij vooral het boerderijleven met de dieren leuk vinden.

Daarnaast biedt de setting binnen de boerderij ook een hele beschermende omgeving. Binnen de Pas ligt de nadruk op horeca en contact met derden. Dat vindt niet iedereen leuk, maar is ook niet voor iedereen een passende plek. Momenteel zijn we dan ook niet actief aan het werven voor deze dagbestedingsplek.

Deelnemers

Deelnemers komen en gaan. Dat is een heel organisch proces wat per periode kan verschillen. Net op het moment dat er weer een heleboel nieuwe aanmeldingen zijn en de senioren groep met een wachtlijst moet gaan werken, stoppen er op hetzelfde moment ook weer diverse deelnemers, veelal door opname in een woon-zorgcentrum of door ziekte. Zo zijn er ook diverse deelnemers overleden afgelopen jaar. Iets wat er bij hoort, maar toch telkens weer heel verdrietig is. Vooral als dat overlijden toch wel onverwachts komt. We besteden hier altijd aandacht aan, samen met de deelnemers. Waar mogelijk maken we een gedenkplekje, steken een kaarsje aan of gaan naar het afscheid van iemand.

Bij de jeugd bleef de groei in deelnemers achter vergeleken met andere jaren. Sommige periodes waren erg rustig wat nieuwe deelnemers betreft. We weten niet goed waar dat mee te maken heeft. Misschien werd een zorgboerderij het afgelopen jaar minder vaak ingezet als meest passende plek voor de betreffende hulpvraag. Ook zal de vele wisselingen in consulenten bij de diverse gemeenten een rol spelen. Wat ook opmerkelijk is dat de zorg voor jeugd wel meer complexer wordt dan voorheen. De begeleidingsvraag wordt significant groter. We kunnen inmiddels wel stellen dat we een goede naam hebben als zorgboerderij en bij veel consulenten bekend zijn, maar als er telkens nieuwe consulenten zijn moeten wij ook steeds weer ons bekend maken. Het lastige hierin is dat we vaak, net als ouders niet goed op de hoogte zijn wanneer een consulent vertrokken is. Dit zal ook zeker invloed hebben op het al dan niet makkelijk verwijzen naar ons als zorgaanbieder, ook al ligt die keuze uiteindelijk bij de deelnemer/ouders/mantelzorger.

Activiteiten / boerderijgebeuren:

- > Het mennen van Pony Tommie is opgepakt door collega Miranda. Bij mooi weer wordt er met de kar gereden en kunnen een aantal deelnemers met Tommie mee een rondje rijden.
- > De bestrating rond de mestvaalt is aangepakt, waardoor deelnemers hier nog makkelijker bij kunnen met de kruiwagen.
- > Er is een nieuwe kolomboor aangeschaft, die nog beter en veiliger werkt.
- > Alle machines zijn herkeurd en zo nodig vervangen.
- > Het was een bijzonder droge zomer, waardoor het lastig was om alles te besproeien en de moestuin goed in leven te houden. De bijen hebben deze droge zomer helaas niet overleefd.
- > Er zijn in het land nieuwe waterpunten aangelegd, waardoor deelnemers minder ver hoeven te sjouwen met water.

Doelstellingen vorig jaar voor 2019:

> *Erve de Pas goed op de kaart zetten en nieuwe deelnemers aan trekken. Het gaat dan zowel om de dagbesteding binnen Theeschenerij Herberg de Pas als om de dagopvang en -besteding voor senioren, volwassenen en jeugd binnen het zorggebouw.*
Helaas hebben we hierin niet bereikt wat we graag zouden willen. De groei aan deelnemers voor deze locatie blijft achter op wat we gedacht en gehoopt hadden. We weten niet goed waar het aan ligt maar blijven het aandacht geven. We zijn daarbij afhankelijk van de groei in aantal deelnemers.

> *Een ander doel voor 2019 is kunnen anticiperen op de veranderingen binnen Twente en de werkafspraken met gemeenten.*

We hadden verwacht dat de hele nieuwe werkwijze van Twente (Samen 12) veel veranderingen en obstakels met zich mee zou brengen. Dit is ons echter heel erg meegevallen. Het heeft wel voor extra administratieve handelingen gezorgd nu er voor aanvang van de zorg een afsprakenoverzicht ingevuld dient te worden door gemeente en aanbieder. Dat biedt ons echter ook veel inzicht en duidelijkheid. Want zowel de indicatie als de te behalen resultaten zijn hierop weergegeven. Bovendien moet dit overzicht ondertekend worden alvorens gestart kan worden met zorg. Dit dwingt gemeente min of meer de indicatie ook op tijd voor elkaar te maken. Daarnaast is er daadwerkelijk contact tussen consulenten en zorgaanbieder, wat de samenwerking alleen maar ten goede kan komen. Indien er onduidelijkheden in het overzicht staat kan hierover contact over opgenomen worden.

Wel merken we dat de werkdruk bij diverse gemeenten enorm toeneemt. Consulenten zijn moeilijker bereikbaar, her-indicaties van deelnemers die al in zorg zijn laten vaak lang op zich wachten. Daarnaast is er veel verloop (langdurig ziek, uitstroom naar andere baan) onder consulenten wat maakt dat ouders vaak niet weten wie er nu eigenlijk en hen gekoppeld is. Sommige gemeente hebben de werkwijze van een vaste consulent per deelnemer zelfs helemaal losgelaten. Iemand komt "op de stapel" en de consulent die tijd heeft pakt de betreffende casus op. Dit komt de continuïteit van de zorg absoluut niet altijd ten goede en in sommige gevallen hebben wij ons grote zorgen gemaakt. Voor veel ouders is de bereikbaarheid van gemeente niet optimaal en weten ouders soms totaal niet waar zij aan toe zijn. Waar mogelijk proberen we dan in het belang van de deelnemer aan de bel te trekken bij de betreffende gemeente. Gelukkig heeft dit vaak effect, maar in onze ogen zou het niet nodig moeten zijn en hebben alle ouders recht op de hulp die zij wensen, zonder van het kastje naar de muur te worden gestuurd.

> *Tot slot was ons doel voor 2019 bouwen aan een solide team van medewerkers.*

We merken dat het steeds lastiger wordt om goed personeel te vinden die aan alle eisen kan en wil voldoen. We beseffen ons dat we best wat vragen van personeel, maar tevens zijn dat de eisen waar we als zorgaanbieder aan moeten voldoen. Dat maakt het lastig om bijv. vacatures opgevuld te krijgen door precies die personen die we zoeken. Vaak heeft de één wel het juiste diploma maar geen werkervaring, de ander mist juist een pedagogische opleiding en een derde is toch niet zo blij met onregelmatige diensten. Er gaat veel tijd en energie zitten in het zoeken en bouwen aan een solide team. Hier gaan we in 2020 mee verder, want er zullen altijd medewerkers komen en weer gaan. De kunst is om de

continuïteit voor deelnemers zo goed mogelijk te waarborgen. Dit is dan ook absoluut belangrijk en iets waar we hard ons best voor doen. Dit vraagt soms extra inzet van het team. Het is fijn te merken dat we daar op kunnen bouwen en er altijd iemand bereid is bij te springen als de situatie daar om vraagt.

Doelstellingen voor komend jaar worden opgenomen in de actielijst. Tevens worden doelstellingen van ieder jaar geëvalueerd in het volgende jaarverslag. Daar wordt immers teruggekeken op het afgelopen jaar. Indien doelstellingen niet of onvoldoende zijn behaald, worden het opnieuw acties voor het volgende jaar.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Jeugd

De groep Jeugd is zeer divers. De één komt ieder weekend logeren, de ander komt iedere woensdag en weer een ander komt 1x in de maand op zondag. Het maakt dat de groepen wisselen van samenstelling per keer, maar ook door de diversiteit aan leeftijden, jongens en meiden, en achtergronden, problematieken en begeleidingsvragen. Juist door de diversiteit kunnen we elkaar helpen en versterken. Samenwerken is een belangrijk aspect binnen onze zorgboerderij. Iedere deelnemer werkt aan eigen persoonlijke doelen. We zien, met name bij de jeugd, veel groei en ontwikkeling. Helaas zien we soms ook dat wij niet meer de zorg kunnen bieden die een jeugdige nodig heeft, maar dat er bijv. behoefte is aan veel meer individuele begeleiding. Samen wordt er dan gekeken naar een andere, passende plek voor dag- of logeeropvang.

Bij de start van 2019 waren er 59 jeugdige deelnemers (< 18 jaar). Er zijn 12 nieuwe deelnemers gestart en 26 deelnemers gestopt. Daarnaast is 1 deelnemer van de jeugd doorgestroomd naar de volwassenen. Dat betekent een lichte afname van de doelgroep jeugd in het afgelopen jaar. De redenen van stoppen zijn zeer divers. In sommige gevallen blijkt de zorgboerderij niet passend en dient er een andere (soms zwaardere) vorm van jeugdhulp ingezet te worden. In veel gevallen is een traject bij ons afgerond, omdat iemand zijn/haar doelen heeft behaald bijv. of begeleiding vanuit de zorgboerderij om een andere reden niet meer nodig is. Helaas zien we ook nog steeds dat een traject voortijdig wordt afgesloten, al dan niet in overeenstemming door beide partijen. In alle gevallen worden er afsluitende evaluaties gehouden en een kort verslagje of rapportage gemaakt. We vinden het belangrijk de zorg goed af te ronden, met afscheid op de groep en een certificaat voor de deelnemer. We willen dat het positief worden afgesloten, wat de reden van het afronden van de zorg ook is. Deelnemers blijven altijd welkom om nog eens langs te komen.

Het overgrote deel van de Jeugd heeft een indicatie vanuit de jeugdwet (via gemeente). Een aantal deelnemers staan onder toezicht van een jeugdbeschermer. Ook zijn er enkele deelnemers die vanuit WLZ of PGB de zorg ontvangen. In principe verlenen wij binnen de Schurinkshoeve vooral groepsbegeleiding. Er wordt echter wel steeds vaker, in overleg met ons, individuele begeleiding binnen de indicatie afgegeven. Deze individuele begeleiding is er dan altijd op gericht om de deelnemer zo goed mogelijk mee te laten draaien binnen de groep. Vooral binnen de Jeugd komt het steeds vaker voor, ook gezien de toename van de problematiek, dat kinderen gedurende de dag bepaalde momenten individuele begeleiding krijgen. Het is een bewuste keuze dat dat niet de setting is van onze zorgboerderij, maar het vooral draait om begeleiding, leren, ontwikkelen en samenwerken binnen de groep.

Volwassenen

De groep volwassenen die van maandag t/m zaterdag bij ons verblijven is een aardige stabiele groep wat groepsgrootte betreft. Er zijn deelnemers gestopt maar ook even zoveel terug gekomen. Ook zijn er een aantal deelnemers die al jaren komen. De deelnemers binnen deze groep hebben diverse problematieken, waaronder NAH, (beginnend) dementie, verstandelijke beperking of psychische problemen. Er wordt iedere dag weer met veel liefde en plezier hard gewerkt op de boerderij. De dieren worden verzorgd, de hokken worden verschoond, het erf wordt netjes onderhouden, de eieren worden schoongemaakt en afhankelijk van het seizoen wordt er ook hard gewerkt in de moes- en pluktuin. Daarnaast drinken we gezamenlijk koffie en nuttigen we de lunch samen. Momenten die gelegenheid bieden voor een ontspannen praatje. Bij de start van 2019 waren er 17 deelnemers. Er zijn gedurende het jaar 3 nieuwe deelnemers gestart en 4 deelnemers gestopt. Vanuit de jeugd is 1 deelnemer doorgestroomd naar de volwassenen. Dus deze groep is wederom stabiel gebleven het afgelopen jaar/ Deelnemers vanuit de volwassenengroep hebben een indicatie vanuit de WMO of zijn via onderaannemerschap van een andere zorgaanbieder hier.

Senioren

De groep senioren heeft een wisselend verloop in deelnemers laten zien, maar wel met een stijgende lijn gelukkig. We merken dat de zorgzwaarte bij de senioren groep toeneemt; deelnemers blijven steeds langer thuis wonen en komen steeds later pas bij ons. De periode die senioren bij ons doorbrengen is dan ook steeds korter. Er is veel doorstroom. We merken dat de senioren fysiek ook steeds minder kunnen. Steeds meer is een wandeling voor mensen al een uitdaging. Het draait dan ook steeds meer om beleving. Voor sommige deelnemers zou een plek binnen onze opvang ook eerder al een mooie manier zijn om mantelzorgers te kunnen ontlasten in de thuissituatie. Gelukkig weten consulenten steeds beter de weg te vinden naar onze Zorgboerderij. Ook wordt er regelmatig afgezegd door ziekte. Dit laatste heeft weer behoorlijke gevolgen op financieel gebied. De dagen die mensen wel ingepland staan en uiteindelijk afzeggen, mogen niet gedeclareerd worden. Echter neemt onze administratie op dat moment dan wel toe, zoals extra telefoontjes naar andere betrokken hulpverleners. Ook gaan steeds meer deelnemers over naar de WLZ en daar horen ook extra administratieve handelingen bij.

De activiteiten die we ondernemen met onze groep senioren zijn nog altijd heel divers. We drinken samen koffie, doen spelletjes, zingen graag

samen, we knutselen in de hobbyschuur, we maken samen de middagmaaltijd klaar, we wandelen iedere dag een groot of klein stuk, maar bovenal; we genieten enorm van de gezellige sfeer en het samenzijn. De medewerkers worden iedere dag ondersteund door vrijwilligers, een waardevolle groep mensen waar wij enorm blij mee zijn.

Bij de start van 2019 waren er 39 deelnemers. Er zijn 20 nieuwe deelnemers gestart en 17 deelnemers gestopt. Daarvan zijn er 9 deelnemers opgenomen in een verpleeghuis, bij 4 deelnemers was de zorgboerderij om een andere reden niet meer passend en 4 deelnemers zijn er overleden.

Het merendeel van onze deelnemers heeft een indicatie op grond van de WMO. Daarnaast ontvangen steeds meer deelnemers zorg vanuit de WLZ. Deze groep groeit enorm. In de meeste gevallen staan zij op een wachtlijst voor opname binnen een woon/zorgcentrum, maar dat is niet noodzakelijk. Vaak worden deelnemers ook vanuit gemeente doorverwezen naar de WLZ wanneer er bijv. sprake is van uitbreiding naar 4 of 5 dagen. Er zijn maar weinig gemeenten die voor zoveel dagen een WMO indicatie afgeven. Als ze dat al doen is dat vaak tijdelijk en wordt een WLZ indicatie in gang gezet. Deelnemers kunnen prima thuis blijven wonen en vanuit de WLZ meerdere vormen van hulp ontvangen, zoals thuiszorg en daarnaast dagbesteding zoals op de zorgboerderij. We zien ook steeds vaker dat er een Casemanager Dementie betrokken is bij een deelnemer. Zowel met Carint Reggeland, ZorgAccent en Zorggroep Raalte hebben we goede contacten. Waar mogelijk schuiven zij ook bij evaluaties op de boerderij aan, wat de samenwerking & begeleiding voor de betreffende deelnemer alleen maar ten goede komt.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We zijn blij met onze deelnemers en over het algemeen passen zij goed binnen onze setting. Het is mooi om te zien hoe deelnemers, met name bij de jeugd, een mooie groei door kunnen maken en dat wat ze leren binnen de zorgboerderij ook voort kunnen zetten op andere leefgebieden. Zoals bijv. in een bijbaantje of een stage elders.

We zien dit bijv. ook bij de senioren. Soms is de drempel om naar een zorgboerderij te gaan er hoog. Maar eenmaal hier ervaren mensen de boerderij als een fijne plek om te samen te zijn en sociale contacten op te doen. We zien dan ook vaak ouderen opbloeien, door het feit dat ze meer contacten hebben. Een deelnemer kan ook gedurende de tijd dat hij/zij hier komt veranderen en juist meer zorg of begeleiding nodig hebben dan aan de start. Met name bij de senioren groep zien we steeds vaker dat deelnemers hier komen voor dagopvang, terwijl dat eigenlijk al aan de late kant is en men op de wachtlijst staat voor opname binnen een woon/zorgcentrum. Daardoor is er ook een redelijk groot verloop binnen deze doelgroep, veel meer dan bij de dagbesteding voor volwassenen.

Het contact met consulenten verloopt over het algemeen goed, al merken we wel dat bij veel gemeenten de werkdruk enorm toeneemt. Er zijn veel zieken en er is veel verloop in consulenten. Dat maakt een goede samenwerking niet altijd makkelijk. Daarnaast spelen bezuinigen bij gemeenten een steeds grotere rol. Consulenten willen wel de juiste hulp bieden, maar worden van hogerhand ook teruggedrukt of het wel kan. Op zich is een kritische blik op de zorg een goed uitgangspunt, maar nu gebeurt het helaas ook dat mensen lang moeten wachten op bijv. een herindicatie. Omdat men het dossier niet kent en er niet altijd soepeltjes wordt overgedragen, worden ouders / verzorgers soms van kastje naar de muur gestuurd. Wij vinden dit een zeer zorgelijke ontwikkeling en hebben dan ook bij een aantal gemeenten aan de bel getrokken.

Bij de Jeugd regio IJsselland is men vanaf 1-1-2018 overgegaan op resultaatgerichte trajectfinanciering. Dat betekent dat voor aanvang van de zorg duidelijk moet zijn aan welke doelen en dus aan welk resultaat gewerkt gaat worden. Het is dan aan ons als zorgaanbieder om te bepalen hoe we dit resultaat gaan bereiken. Er wordt in principe niet meer gekeken naar hoeveel dagdelen en etmalen per maand iemand komt, maar hoe wij als zorgaanbieder dit resultaat denken te behalen. We hadden verwacht dat deze vorm van financiering enorm zou toenemen, maar dat is niet het geval geweest. Veel deelnemers binnen jeugd IJsselland bleken niet duidelijk in de profielen van trajectfinanciering te vallen waardoor er veelal op de oude manier werd geïndiceerd.

Ook regio Twente is per 1-1-2019 met een ander model gaan werken dat meer resultaatgericht is. Zij gebruiken nu hetzelfde model en manier van financieren voor zowel deelnemers uit de jeugdwet als WMO. De grootste verandering is dat er een extra administratieve handeling plaats moet vinden omdat er gezamenlijk, tussen gemeente en zorgaanbieder, een afsprakenoverzicht ingevuld moet worden. Het voordeel voor ons is dat we voor aanvang van de zorg weten met welke ondersteuningsbehoefte iemand komt en welke doelen/resultaten behaald dienen te worden. Deze staan vaak nog wel heel algemeen omschreven maar vormen wel een leidraad voor het persoonlijke begeleidingsplan van iedere deelnemer. We hadden verwacht dat deze manier van werken waarbij er uit wordt gegaan van het resultaat veel verandering teweeg zou brengen. Maar dat is niet het geval gebleken. Het contact met consulenten is in dit opzicht juist verbeterd en er is meer duidelijkheid voor aanvang van de zorg. Dat komt uiteindelijk alle partijen ten goede. We zijn blij dat dit nieuwe model niet tot grote problemen heeft geleid.

Wij proberen steeds meer, zeker bij de jeugd, te kijken naar de langere termijn en de ontwikkeling van een kind en ouders daar tips en adviezen in te geven. Bijv. over school en vervolgonderwijs of andere soorten hulpverlening die passend zouden kunnen zijn wanneer een traject op de zorgboerderij wordt afgerond. Er is bij ons veel kennis en kunde in huis omtrent het hulpverlening- en onderwijsaanbod in de regio om goede adviezen te geven en ouders door te kunnen verwijzen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Team senioren:

Er zijn 2 medewerkers vertrokken. Er zijn ook 2 nieuwe medewerkers gestart. We hebben ook bij het seniorenteam een flexibel rooster. Dat betekent dat men niet op vaste dagen werkt, maar dat deze kunnen wisselen. Een aantal medewerkers hebben bijv. wel een vaste dag waarop ze vrij zijn of juist willen werken, maar het rooster kan per week verschillen. Hierdoor zien de deelnemers alle medewerkers en kennen ook de medewerkers alle deelnemers, en niet alleen de deelnemers van een bepaalde dag.

Team jeugd/volwassenen:

Ook hier zijn een aantal medewerkers vertrokken, maar ook 2 nieuwe medewerkers gestart. Ook is er op het einde van het jaar nog weer een vacature uit gegaan, ter versterking van het team, ook met het oog op zwangerschapsvervanging. Tijdens het afronden van dit jaarverslag zijn we nog bezig met deze procedure.

Ondanks wisseling in het team hebben we wel altijd de continuïteit in personeel voor de deelnemers kunnen waarborgen door altijd vaste gezichten in te kunnen zetten (naast bijv. een nieuwe medewerker). Er hebben met name in het begin van het jaar functioneringsgesprekken plaats gevonden. Jos en Karin hebben gemiddeld 6 keer per jaar een overleg met de personeelsfunctionaris van Alfa. Tijdens deze gesprekken worden contracten besproken, het personeelsbeleid en actualiteiten op het gebied van personeel. Aandachtspunten vanuit medewerkers worden meegenomen, die dan weer door Alfa uitgezocht worden, en weer verwerkt in het personeelshandboek. Voor Jos en Karin is het niet te doen dat ze alles bijhouden qua wetgeving. De functionaris is voor Jos en Karin, en uiteindelijk ook voor alle medewerkers een goede toevoeging.

Er vindt gemiddeld 1x per 6 weken een teamoverleg plaats waarin medewerkers ook zelf agendapunten in kunnen brengen. We streven altijd naar een constructief overleg, waarin we met elkaar afspraken maken over zowel de dagelijkse gang van zaken als om de kwaliteit van onze zorg verder te verbeteren. Het komt ook voor dat agendapunten worden genoteerd die veel sneller of tussendoor opgepakt kunnen worden. Dan hoeven zaken niet onnodig te blijven liggen.

We merkten dat we nog meer samenwerking zouden willen tussen beide teams. Zeker ook omdat sommige deelnemers best eens met de andere groep mee willen draaien. Zo zijn er senioren die graag nog een actieve inbreng hebben bij bijv. het verzorgen van het erf of de moestuin. Daarnaast vormen beide teams samen de kern van de zorgboerderij. Bij beide teams is veel kennis en kunde aanwezig. Deze zou echter nog best meer gedeeld kunnen worden. Bovendien vervaagd ook de scheidslijn tussen de doelgroepen; sommige senioren kunnen nog prima meedraaien in de volwassenengroep. Voor sommige volwassenen is juist de senioren groep op een gegeven moment de best passende plek. Daarnaast zijn aan beide kanten deelnemers te vinden met dezelfde problematiek, zoals beginnende dementie of psychische problematiek. Een goede samenwerking binnen de teams is daarbij van belang, zodat van alle kennis en kunde optimaal gebruik kan worden gemaakt. Dat komt uiteindelijk alle deelnemers ten goede. Dit is een actiepoint voor komend jaar.

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.

Er zijn gedurende het jaar altijd wel stagiaires op de zorgboerderij, zowel bij de volwassenen als bij de senioren. Er zijn stagiaires die gedurende een aantal maanden 3 of 4 dagen per week stage lopen en stagiaires die slechts 1 middag in de week voor een bepaald aantal weken komen. Die laatste groep zijn veelal maatschappelijke stages vanuit het voortgezet onderwijs. De andere stages zijn vanuit opleiding zorg en welzijn, spw en medewerker zorgbedrijf.

Stagiaires zijn altijd boventallig en worden dan ook op die manier ingezet. Afhankelijk van opleiding en leerjaar kan er van de ene stagiaire meer zelfstandigheid verwacht worden dan van de andere. Stagiaires worden door een medewerker op de groep begeleid. Er vinden min. 2 wekelijks gesprekken plaats, maar vaak wel wekelijks. Daarnaast wordt er geregeld kort op het einde van de dag geëvalueerd en gereflecteerd op het handelen.

We krijgen veel verzoeken voor stages. Het eerste contact is veelal via de mail waarin ze informeren naar een stageplek. Wanneer de brief ons aanspreekt, wordt een student uitgenodigd voor een afstemmingsgesprek. Tijdens dat gesprek wordt gekeken of de Schurinkshoeve een passende plek zou zijn. Ook wordt er gekeken welke opdrachten en proeves er behaald moeten worden. Iemand die bijvoorbeeld veel verpleegtechnische handelingen moet leren kan daar niet mee aan de slag op de Schurinkshoeve. Het belangrijkste is dat er een klik is en dat de potentiële stagiaire gemotiveerd is. Elke opleiding of school volgt zijn eigen procedure betreft kennismakingen en evaluatiegesprekken. Soms komt er iemand van school mee, maar dat is niet structureel. Op de zorgboerderij proberen we in te spelen op de wens van de stagiaire betreft evaluaties en de frequentie hiervan. Soms is wekelijks fijn, maar soms is om de paar weken ook voldoende om samen om de tafel te gaan. Veelal afhankelijk van het aantal stagedagen en de te behalen opdrachten. We krijgen van stagiairs eigenlijk alleen maar positieve feedback. De gemoedelijke sfeer en de betrokkenheid worden gewaardeerd. Er komt wel eens feedback dat iemand heeft ervaren dat de doelgroep toch niet aanspreekt zoals van de voren was verwacht. Dat is soms jammer maar geeft voor desbetreffende stagiaire vaak toch duidelijkheid. De contacten met de docenten van de verschillende opleiding liepen voorspoedig. Er was over het algemeen goed en makkelijk contact te krijgen.

Als actiepunten voor komend jaar willen we kritisch kijken naar de inzet van stagiaires en dan met name naar de balans. We steken veel tijd in de begeleiding van stagiaires maar dit mag niet ten koste gaan van de begeleiding van deelnemers.

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.

Alle vrijwilligers bij onze zorgboerderij zijn hier via Evenmens, een vrijwilligersorganisatie uit Nijverdal. Afgelopen jaar zijn er ook een aantal studenten als vrijwilligers aan de slag gegaan, en niet onder de noemer stagiaire. Dit was een keuze van de betreffende opleiding. We zullen komend jaar evalueren hoe dit bevalen is.

Afgelopen jaar hadden we 2 vrijwilligers bij de volwassenengroep, maar zij hebben helaas wegens persoonlijke redenen afscheid genomen. Wel zijn er iedere dag vrijwilligers bij de seniorgroep. Zij ondersteunen bij allerlei activiteiten; koffie drinken, wandelen, uitstapjes, maaltijd bereiden, spelletjes doen en creatieve activiteiten. Er zijn op de zorgboerderij nu 5 vrijwilligers. Gezamenlijk bieden ze wekelijks ongeveer 30 uren ondersteuning. Elke vrijwilliger heeft een vast moment waarop hij/zij komt helpen op de zorgboerderij. Dat varieert van alleen meegaan tijdens wandelingen tot helpen met koken of andere activiteiten. We laten de vrijwilliger zelf een voorkeur geven voor welke activiteiten. We maken graag gebruik van eigen kwaliteiten en talenten. Veel deelnemers vinden het erg fijn om even 1 op 1 aandacht te krijgen van een vrijwilliger.

Bij de jeugdgroep zijn er geen vrijwilligers. Dat is eigenlijk al lang zo. De kinderen komen veelal buiten schooltijden en in de weekenden en vakanties. Op die momenten is het toch lastiger om vrijwilligers te krijgen. Bovendien is het zo dat gezien de zorgwaarde dat vrijwilliger zijn bij de jeugd toch het nodige vraagt aan competenties, zoals het consequent zijn. Wel staan we er open voor maar zijn er niet voor aan het "werven".

Het verloop is niet heel groot, af en toe komt er één bij of stopt er een vrijwilliger. Er is een goed contact met de begeleiding op de zorgboerderij, er wordt veel onderling overlegd. Ook wordt er tussendoor wel geëvalueerd. Vrijwilligers worden bij alle personeelsgebeuren betrokken. Zij zijn altijd boventallig en vallen onder verantwoordelijkheid van de begeleiders 1 en 2 die op dat moment werkzaam zijn op de groep. Vrijwilligers worden nooit ingezet ter vervanging van personeel. Alle vrijwilligers staan ingeschreven bij Evenmens. Dat is een vrijwilligersorganisatie ten behoeve van o.a. mantelzorgondersteuning. Zij verzorgen bijvoorbeeld een basiscursus voor vrijwilligers en zijn verantwoordelijk voor een geldige VOG, vrijwilligersovereenkomst en de evaluatiegesprekken. Er wordt minimaal eens per jaar met elkaar geëvalueerd.

Uit deze gesprekken zijn geen punten voor verbetering naar voren gekomen, vrijwilligers zijn tevreden over de gang van zaken en andersom zijn wij dat met vrijwilligers. Indien er zaken spelen worden deze op een eerder moment uitgesproken met elkaar en wordt er niet gewacht op een evaluatiegesprek.

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.

Wij zijn erg blij en tevreden met ons personeel, stagiaires en vrijwilligers. We vinden het belangrijk dat stagiaires de kans krijgen het vak in de praktijk te leren. Het kost ons echter ook tijd en energie om stagiaires goed te kunnen begeleiden. We zullen dus altijd moeten blijven kijken of dit in balans is.

Daarnaast blijven we op alle fronten in ontwikkeling. Daarbij worden de eisen die we moeten stellen aan het personeel ook steeds hoger. De begeleidingsvraag van deelnemers wordt zwaarder waardoor we steeds meer met HBO-ers dienen te werken. Daarnaast wordt dit binnen de Jeugd ook een verplichting bij bepaalde problematieken en wordt er (op termijn) ook gekeken naar een inschrijving binnen het SKJ register alvorens een jeugdige een indicatie af te geven. Deze voortgezette lijn heeft zich ook in 2019 laten zien. We streven continu naar kwaliteit als zorgaanbieder. Indien een medewerker (of stagiair / vrijwilliger) daar niet de juiste bijdrage aan kan leveren zullen we genoodzaakt zijn afscheid van elkaar te nemen.

Om aan de eisen te voldoen blijven we onszelf en medewerkers ontwikkelen, o.a. door scholing, thema bijeenkomsten bijwonen en deelnemen aan overlegvormen, zowel intern als extern (o.a. binnen Coöperatie Boer en Zorg en met andere (zorg)organisaties en gemeenten). Afgelopen jaar zijn we gestart met Intervisiebijeenkomsten, één van onze doelen wat betreft scholing. In wisselende samenstelling zijn medewerkers bij elkaar gekomen onder leiding van Karin om praktijksituaties en het eigen handelen te bespreken met elkaar, met als doel te leren van elkaar en elkaar verder te helpen ontwikkelen. Daarnaast zijn diverse medewerkers begonnen met e-learning. Ook hierin hebben we mooie stappen gezet en zijn er diverse modules gevolgd en afgerond. Voor een aantal medewerkers zijn deze modules ook weer gekoppeld aan punten die meetellen voor de SKJ-registratie.

Uit de functioneringsgesprekken met medewerkers komen veelal persoonlijke punten naar voren, die betrekking hebben op de betreffende werknemer. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt en indien nodig worden hier leerpunten in opgenomen waaraan gewerkt gaat worden. Bij een volgend functioneringsgesprek wordt hier op terug gekomen, of wanneer men dat afspreekt na een bepaalde periode (evaluatie na 3 maanden bijvoorbeeld). Er wordt dan besproken hoe aan een actiepunt is gewerkt, of het resultaat is behaald en zo niet, hoe er bijgestuurd kan worden. Ook wordt daarin de rol van de werknemer en leidinggevende besproken; wat heeft de medewerker bij dit leerdoel nodig van haar/zijn leidinggevende? Hoe kunnen collega's ondersteunen om tot het gewenste resultaat te komen? Dit wordt vastgelegd in het verslag van het functioneringsgesprek.

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 doelen was het opzetten van een Intervisiegroep, in wisselende samenstelling. Zowel voor het team jeugd/volwassenen als het seniorenteam, liefst gemixt in een groep. We willen 4x per jaar een Intervisiebijeenkomst houden waarin situaties uit de praktijk besproken worden met als doel van en met elkaar te leren en te ontwikkelen. Het afgelopen jaar zijn we hier dan ook mee begonnen en we gaan dit in 2020 verder voortzetten.

Voor het behouden van de SKJ registratie zijn de betreffende medewerkers zelf verantwoordelijk voor het behalen van punten. Indien mogelijk zullen we een scholing aanbieden dat voor alle medewerkers interessant is en voor de betreffende mensen met een SKJ registratie tevens punten oplevert.

Een belangrijke stap die we hierin gemaakt hebben is voor een groot aantal medewerkers (ook niet-SKJ geregistreerden) een account voor e-learning aan te bieden. Medewerkers kunnen dan in eigen tijd en op eigen tempo, via internet cursussen of webinars volgen die vervolgens met een toets worden afgesloten. Er kan gekozen worden uit tal van onderwerpen. Dit werkt goed, er staan interessante cursussen en webinars op en voor SKJ geregistreerde medewerkers levert het in veel gevallen ook nog eens punten op. Een mooie toevoeging op het scholingsaanbod binnen onze organisatie.

Een ander doel was de Meldcode in teamvergaderingen aan de orde te laten komen. De wijzigingen die per 1-1-2019 ingaan zijn al besproken met alle medewerkers en zal het werken met de Meldcode alleen maar makkelijker maken. Het Afwegingskader is wat ons betreft een goede aanvulling die de stappen nog duidelijker maakt.

Verder is het voeren van goede Intake- en evaluatiegesprekken belangrijk en het daaruit voortkomende schrijven van verslagen en begeleidingsplannen. Hier hebben we afgelopen jaar veel aandacht aan besteed. Met name de onderlinge uitwisseling van kennis vinden we belangrijk. Zo heeft het Jeugd en Volwassenenteam hier ruime ervaring mee en dienen de plannen van de senioren aan steeds meer voorwaarden te voldoen. Dit vraagt scholing, kennis delen, elkaar begeleiden en helpen om inhoudelijk goede verslagen te maken die een goede verantwoording van de geboden zorg bieden. Want dat is immers wat gemeenten graag willen zien.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Scholing

- Basiscursus "omgaan met emoties bij kinderen" (eigenaar en groepsbegeleiding). Certificaat behaald.
 - Diverse trainingen middels e-learning voor diverse medewerkers en eigenaar. Indien van toepassing ook SKJ punten behaald.
- Onderwerpen: NAH bij kinderen, FAS, privacy, NAH bij volwassenen.
- Medicatiecursus alle medewerkers.
 - BHV training alle medewerkers.

Intervisiebijeenkomsten

- Medewerkers uit beide teams.

Informatiebijeenkomsten

- Regiobijeenkomsten Coöperatie Boer en Zorg (eigenaren, medewerker Administratie & Beleid).
- Bijeenkomst RSJ IJsselland over de jeugd (eigenaren, medewerker Administratie & Beleid).
- WLZ (Wet Langdurige Zorg) (eigenaren, medewerker Administratie & Beleid).
- Zorg en Onderwijs op de Zorgboerderij (eigenaar en groepsbegeleiding).
- Lezing Martine Delfos over autisme (eigenaar en groepsbegeleiding).
- Alzheimer café, "onrust bij dementie" (groepsbegeleiding).
- Symposium seksueel grensoverschrijdend gedrag vanuit het Centrum Seksueel Geweld (groepsbegeleiding).
- Bijwonen diverse Referaten georganiseerd door Mediant Geestelijke Gezondheidszorg regio Twente. Onderwerpen zijn heel divers en gerelateerd aan de (psychiatrische) zorg. Soms telt het bijwonen van een referaat mee als SKJ punten. (groepsbegeleiding).

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.

Opleiding, scholing en informatiebijeenkomsten blijven bij ons op de planning staan. We proberen zo veel mogelijk aan te sluiten bij de diverse problematieken van onze verschillende doelgroepen. Medewerkers zijn vrij om in eigen tijd naar lezingen te gaan die hen interessant lijken. We hebben een mooie stap gemaakt met het toevoegen van de e-learning mogelijkheden voor diverse medewerkers.

De volgende onderwerpen zouden op de planning kunnen met betrekking tot scholing

- problematiek doelgroepen; NAH, (beginnende) dementie en de diverse vormen en fasen van dementie, FAS, hechtingsproblematiek, depressie (bij ouderen).
- gesprekstechnieken
- verslaglegging, doelen SMART formuleren.
- Intervisiebijeenkomsten beide teams in wisselende samenstelling.

Graag willen we ook meer thema bijeenkomsten organiseren voor beide teams. Ook vinden we het belangrijk dat er onderling kennis en kunde gedeeld wordt, bijv. door middel van interne scholing over bepaalde onderwerpen aan elkaar geven. Daarnaast blijven we kijken naar externe scholing, bijv. via Coöperatie Boer en Zorg en de Vereniging van Zorgboeren. Het probleem met externe scholing of scholing op maat is vaak het kostenplaatje.

De meerwaarde van scholing is kennis en kunde behouden en vergaren en daarmee de kwaliteit van de medewerkers en de zorg hoog houden. Alle medewerkers hebben een opleiding en achtergrond in de zorg, van MBO tot HBO. Ook is de werkervaring divers; de één heeft al jaren in de ouderenzorg gewerkt, de ander komt net van school en heeft mede daarom een frisse blik op de zorg. We vinden deze diversiteit heel belangrijk en streven naar zo veel mogelijk delen van kennis en kunde binnen het team. Dit doen we bijv. door interne scholing en bijeenkomsten.

Waar mogelijk zullen de de acties omtrent scholing opnemen in de actielijst.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Scholing heeft afgelopen jaar meer op onze prioriteitenlijst gestaan. Zowel met interne bijeenkomsten (intervisie, bepaalde kennis uitwisselen, elkaar begeleiden) als met externe bijeenkomsten, lezingen en e-learning. We hebben daarin mooie stappen gezet, maar scholing blijft iets wat op de agenda zal staan en onze aandacht nodig heeft. Dat heeft ook te maken met de veranderingen binnen de zorg. Bijv. over de doelgroep. De ondersteuningsvragen zijn zeer divers. Zo bestaan er binnen het spectrum van dementie al diverse vormen en vragen zij ook ieder een andere aanpak omdat het zich bij iedereen weer anders kan uiten. Ook de deelnemers met een psychiatrische achtergrond of bijv. depressieve klachten vragen een andere begeleiding of ondersteuning dan bijv. iemand met een verstandelijke beperking. Als zorgboerderij

willen wij zoveel mogelijk deelnemers met diverse ondersteuningsvragen de begeleiding bieden die zij nodig hebben. Dat betekent dat onze medewerkers ook de juiste kennis en kunde moeten hebben om die begeleiding te bieden. Daarom is scholing ook zeker van belang en zal het de komende jaren op de agenda blijven staan.

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.

Met iedere deelnemer wordt er min. 1x per jaar een evaluatiegesprek gehouden. Indien een deelnemer start bij ons vindt er na 2-4 maanden een 1e evaluatiegesprek plaats. Bij veel jeugdige deelnemers vindt er ieder half jaar een evaluatie plaats. Bij deelnemers met een WLZ indicatie zijn we vanuit het zorgkantoor verplicht 2x per jaar een evaluatie te houden.

Tijdens een evaluatie wordt er teruggekeken op de achterliggende periode. Is er voldoende aan de gestelde doelen gewerkt, zijn deze behaald of dienen ze opnieuw vastgesteld te worden? Ook krijgt de deelnemer de ruimte om aan te geven wat hij/zij leuk vindt op de boerderij of juist niet en wat men van de begeleiding vindt. Met alle deelnemers en/of ouder(s)/verzorger(s)/contactpersonen wordt min. 1x per jaar een evaluatiegesprek gehouden. We streven er echter naar deze gesprekken vaker te houden, afhankelijk van de deelnemer en de doelen die gesteld zijn. Bij de Jeugd kan er veel ontwikkeling plaatsvinden, of veranderen er soms dingen in de thuis- of schoolsituatie. Bij de senioren kan de gezondheid, fysiek of mentaal, soms hard achteruit gaan in korte tijd. Ofwel; in een jaar kan veel veranderen. Bij de ene deelnemer gaat het vooral om het stabiliseren en gelijk houden van bepaalde vaardigheden, bij andere deelnemers kan er juist wel goed aan ontwikkeling worden gewerkt. Dit verschilt per deelnemer en daarom zijn de begeleidingsplannen die worden opgesteld ook persoonlijk plannen, met doelen, afspraken en begeleidingsvragen van die specifieke deelnemer. Na iedere evaluatie wordt er een nieuw begeleidingsplan opgesteld. We proberen dan ook na de start van de opvang binnen 4 maanden de 1e evaluatie te plannen. Kloppen de doelen en verwachtingen nog zoals bij de start afgesproken met elkaar? Zijn de verwachtingen van beide kanten helder? Kunnen we met de afgesproken doelen verder of moeten we zaken bijstellen?

Tijdens evaluaties schuiven ook steeds vaker de consultants van gemeente aan. Ook proberen we andere betrokkenen rondom een deelnemer uit te nodigen, zoals bijv. een Cliëntondersteuner of Casemanager Dementie. Zeker binnen de WLZ is het belangrijk dat andere zorgprofessionals betrokken worden bij de evaluaties op de zorgboerderij. Hierin hebben we goede stappen gezet. Zowel van ZorgAccent, Carint Reggeland als van ZorgGroep Raalte zijn er Casemanagers Dementie betrokken bij deelnemers en horen wij van hen terug dat zij deze onderlinge betrokkenheid en afstemming erg prettig vinden. Dat geldt ook voor consultants van gemeenten. Dat is fijn. Samen kan dan bekeken worden of de indicatie die is afgegeven nog wel passend is of dat deze bijgesteld dient te worden. Hier kan dan direct op geanticipeerd worden wat weer ten goede komt aan de continuïteit van de zorg. Dit geldt ook voor trajectfinanciering. De resultaten die zijn afgesproken met elkaar dienen haalbare doelen te zijn. Indien na 2 maanden blijkt dat dit niet gaat lukken zullen we daarover in overleg moeten met elkaar. Indien nodig worden er per jaar meerdere evaluaties gehouden en begeleidingsplannen gemaakt, afhankelijk van de deelnemer. Ook proberen we aan te schuiven bij een overleg met andere partijen, zoals ambulante thuisbegeleiding of school of tijdens MDO's. Het komt echter ook nog wel eens voor dat wij "vergeten" worden om uitgenodigd te worden.

In totaal zijn er ruim 100 evaluatiegesprekken gevoerd gedurende het jaar. Daarnaast ongeveer 35 Intakegesprekken en ongeveer 45 eindevaluaties. Deze eindevaluaties worden ook geregeld telefonisch gedaan, vooral wanneer er sprake is van een opname of overlijden of wanneer men weinig behoefte heeft aan een eindgesprek. We proberen het echter wel altijd te doen met ouder/verzorger of mantelzorger/contactpersoon, ook om het voor onszelf goed af te kunnen sluiten. Bij de Jeugd volgen we daarbij een vragenformulier, waarvan we de uitkomsten (anoniem) weer gebruiken voor het aanleveren van cijfers voor het CBS. Tot dusver vragen gemeenten weinig naar deze uitkomsten inzake het eindigen van de zorg, maar ze mogen het wel. Wellicht zal dit in de toekomst steeds meer een rol spelen.

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.

Het werkt voor ons goed om met een deelnemer meerdere gesprekken per jaar te voeren, afhankelijk van deelnemer, doelen, traject en begeleidingsvraag. Het blijft voor ons een leerproces hoe we de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) zo goed mogelijk doorlopen én in verslaglegging weergeven. Evaluatieverslagen dienen terug te kijken naar de achterliggende periode met daarin een analyse van de gestelde doelen. Het Begeleidingsplan die hier uit volgt is de startsituatie vanaf dát moment met de huidige doelen en afspraken erin. De doelen dienen zo SMART mogelijk (concreet en meetbaar) omschreven te worden. Tevens dienen we in de begeleidingsplannen en evaluaties onze zorg te verantwoorden. Hebben we geboden wat volgens de indicatie nodig is aan zorg? Klopt de ondersteuningsbehoefte met de werkwijze in praktijk, bieden we de deelnemer waar hij/zij behoefte aan heeft? Het is zaak hier continu kritisch naar te kijken en indien nodig indicaties, doelen en resultaten met elkaar bij te stellen zodat de ondersteuning zo passend mogelijk is bij de betreffende deelnemer.

Het blijft belangrijk aandacht te hebben voor goede verslaglegging. Vooral bij de senioren groep is dit een punt van aandacht, omdat de eisen aan de begeleidingsplannen steeds hoger worden en we de geboden zorg goed dienen te verantwoorden. Voor medewerkers is veel wat ze doen heel logisch en hoort het bij de manier van werken. Maar wanneer het goed gaat met een deelnemer, vergeten we nog wel eens dat dat komt door alle interventies die we toepassen en dat de manier van begeleiden invloed heeft op hoe het met deelnemers gaat. Juist dát stukje wat zo als vanzelfsprekend wordt gezien, dienen we vast te leggen. Want dat is simpelweg niet altijd vanzelfsprekend, ook al voelt het wel zo.

Goede verslaglegging begint al met goede gesprekstechnieken om de gewenste informatie uit een gesprek te kunnen halen. Vervolgens dient dit ook nog weer goed op papier te komen. We zijn echter heel tevreden over het feit dat evaluaties min. jaarlijks gehouden worden. Er wordt maandelijks een lijst uitgedraaid waar alle te plannen evaluaties op staan zodat begeleiders 2 deze ook daadwerkelijk kunnen gaan plannen. Deze lijst wordt continu bijgehouden en gecheckt en maakt direct inzichtelijk welke gesprekken gepland dienen te worden en wie verantwoordelijk is daarvoor. We zien op dit moment ook geen verbeterpunten in deze planning, dit loopt goed. Ook de gesprekken en verslaglegging zelf blijven in ontwikkeling. Zo hebben we dit jaar ook weer een scholing gehouden voor begeleiders 2 van de senioren groep. Hier hebben we voor komend jaar geen concrete actie aan gekoppeld maar blijft wel onder de aandacht.

Uit de evaluatiegesprekken met deelnemers komen veelal acties voort met betrekking tot de deelnemer zelf. Indien nodig wordt een doel aangepast en opnieuw opgenomen in een volgend begeleidingsplan. Daarin worden de doelen SMART geformuleerd. Tevens komen daar de nieuwe doelen voor de komende periode in.

Soms komen er zaken uit een evaluatie die betrekking hebben op de zorgboerderij of de begeleiding. Indien nodig worden acties uitgevoerd die daar betrekking op hebben. Het kan gebeuren dat er geen goede vervolgactie is ondernomen terwijl dit wel de bedoeling was. We proberen er alert op te zijn dat acties opgevolgd worden. Om te zorgen dat dit gebeurt wordt er bijv. een opmerking in de agenda gezet of er wordt een medewerker gekoppeld aan een bepaalde actie (terugbellen na een onderzoek, evalueren hoe het thuis gaat na 3 maanden, terugkoppelen medicatiegebruik etc.). Hiermee voorkomen we dat zaken die besproken zijn in een evaluatie geen vervolg krijgen.

Dit geldt ook voor zaken die gerapporteerd worden. Waar nodig worden deze genoteerd in de agenda of gekoppeld aan een medewerker die deze actie dient uit te voeren. Samen zijn we verantwoordelijk dat deze acties ook daadwerkelijk uitgevoerd worden. Door ze goed te noteren in de agenda en iemand verantwoordelijk te maken kunnen we er beter op evalueren. Is gedaan wat is afgesproken?

Uit de evaluaties met deelnemers zijn geen grote verbeterpunten gekomen met betrekking tot de zorgboerderij of de begeleiding.

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.

Afgelopen jaar hebben we de inspraakmomenten voor het eerst gehouden. De Cliëntenraad is opgeheven, omdat daar te weinig uit kwam en we vonden dat we met inspraakmomenten met de deelnemers zelf wellicht meer betrokkenheid zouden kunnen creëren. De Cliëntenraad is immers maar een kleine vertegenwoordiging van het geheel.

Omdat er per jaar met iedere deelnemer al 1 of 2 keer geëvalueerd wordt, er in december een groot tevredenheidsonderzoek wordt gehouden en onze prioriteit bij andere zaken lag, hebben we niet ieder kwartaal een inspraakmoment gehouden. Er is in maart een inspraakmoment geweest met deelnemers van de volwassenengroep. Op de agenda stond de begeleiding, de sfeer, de activiteiten, samenwerking derden en wat er verder nog ingebracht werd. Het inspraakmoment werd gehouden met een groep deelnemers die meerdere dagen naar de zorgboerderij komen, waarvan een aantal deelnemers ook al enkele jaren achtereen.

Onderwerpen die aan bod zijn gekomen, zowel in de evaluaties, inspraakmomenten als het tevredenheidsonderzoek: de begeleiding, de sfeer, de activiteiten op de zorgboerderij en de samenwerking met derden, zoals bijv. andere betrokken zorgverleners.

Uit dit inspraakmoment kwamen een aantal kleine punten naar voren die zijn opgepakt.

Voor komend jaar is het Actiepunt ieder kwartaal een inspraakmoment op de agenda te hebben.

Acties

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

Bijlagen

- Verslag inspraakmoment deelnemers

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.

Zowel bij evaluaties en inspraakmomenten als in het tevredenheidsonderzoek wordt gevraagd naar wat er goed verloopt op de zorgboerderij, waar men tevreden over is en waar men nog punten van verbetering ziet. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen: de begeleiding op de zorgboerderij, de activiteiten en de samenwerking met andere betrokkenen zoals gemeenten. Over het algemeen is de tevredenheid heel hoog, voelen deelnemers zich gezien op de boerderij, heerst er een gezellige sfeer en is men zeer tevreden over de begeleiding en de algemene gang van zaken. Waar mogelijk gaan we altijd aan de slag met verbeterpunten of feedback die deelnemers aandragen. Maar echt grote punten zijn daar niet uitgekomen. Indien men heel ontevreden is past de zorgboerderij ook niet altijd bij de persoon en is het vaak beter om een andere zorgaanbieder te zoeken.

Indien nodig nemen we een actiepunt mee in de actielijst van het Kwaliteitsstelsel en maken we een actie aan. Kleine punten die gelijk opgepakt kunnen worden worden direct uitgevoerd. Ook zal er in een volgend inspraakmoment teruggekomen worden op de punten die eerder naar voren zijn gekomen.

Indien het gaat om verbeterpunten of feedback n.a.v. een evaluatie met een deelnemer zullen deze punten terugkomen in een volgend evaluatiemoment met de betreffende deelnemer. Acties die betrekking hebben op een leerdoel van een deelnemer zullen in het Begeleidingsplan vermeld worden.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Het tevredenheidsonderzoek 2019 vond in december plaats middels een vragenlijst aan alle deelnemers. Bij de doelgroep Jeugd zijn deze vragenlijsten per mail verzonden naar ouder(s)/verzorger(s). Het ging hierbij om ruim 40 lijsten, waarvan er slechts 7 retour zijn gekomen. Bij de volwassenen en senioren is de vragenlijst op de zorgboerderij ingevuld, waardoor de respons een heel stuk hoger lag. Bij de senioren zijn er 27 lijsten ingevuld (bijna alle deelnemers) en bij de volwassenen 11 lijsten (ook bijna alle deelnemers). In totaal zijn er dus 45 lijsten ingevuld retour gekomen.

We hebben de vragenlijst gebruikt zoals deze een aantal jaar geleden door Coöperatie Boer en Zorg is uitgegeven. Hierin staan 15 stellingen over de zorg/begeleiding binnen de zorgboerderij die men moet beantwoorden met mee eens / niet mee eens / weet niet / toelichting. Daarnaast worden er rapportcijfers gevraagd voor de begeleiding en de activiteiten binnen de zorgboerderij en staan er 6 open vragen (deze hebben we afgelopen jaar iets aangepast) in waar men ook feedback kan geven op zaken waar men minder tevreden over is.

Gemiddeld geven deelnemers ons dit jaar een 9,2 voor de medewerkers en begeleiding op de zorgboerderij. En gemiddeld een 8,2 voor de activiteiten op de zorgboerderij. Nu is activiteiten een vrij algemeen begrip, dus of daar ook de dagelijkse klussen mee bedoeld wordt is niet voor iedereen duidelijk. We zijn echter heel blij met deze mooie rapportcijfers! De meeste deelnemers zijn erg tevreden over de zorgboerderij.

Het aantal stellingen waarop men met een "mee eens" antwoordde zijn er meer dan vorig jaar en ook de gemiddelde cijfers liggen (een stuk) hoger dan in 2018. Voor veel deelnemers is de zorgboerderij belangrijk en alle 45 respondenten gaven aan zich veilig te voelen op de boerderij.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Deelnemers zijn over het algemeen heel tevreden over de dagbesteding en begeleiding op de zorgboerderij. Met gemiddelde cijfers als een 9,2 voor de begeleiding en een 8,2 voor de activiteiten zijn wij dan ook heel erg blij. Het is fijn om te lezen hoe tevreden iedereen is en dat men zich hier op zijn/haar plek voelt.

In de feedbackvragen krijgen we als antwoord dat de sfeer gemoedelijk en gezellig is. Begeleiding is kundig, open, eerlijk en betrokken. Naast veel lovende woorden zijn er ook punten van kritiek en verbetering, zoals: > vaker een gesprekje willen > creatiever bezig willen zijn > meer contact met school > betrekken van de jeugdige in de evaluatiegesprekken.

Het is jammer dat voor de doelgroep Jeugd de respons zo laag is. Dit is al jaren zo. We hadden op onze actielijst staan om daar dit jaar wat aan te gaan doen, door bijv. te kijken of de jeugd de vragenlijst hier op de boerderij zou kunnen invullen, zoals we ook bij de volwassenen en senioren doen. Helaas blijken hier ook wat meer mitsen en maren aan te zitten dan we hadden gedacht en moet er ook voor de jeugd boven de 12 jaar een akkoordverklaring zijn van ouders. Dit was voor ons te omslachtig om te gaan doen, eerst van iedereen schriftelijk toestemming vragen om vervolgens de vragenlijst in te kunnen laten vullen. Dus hebben we dit jaar wederom gekozen voor de mailing naar ouders met het verzoek de lijst in te vullen.

We blijven echter zoeken naar een manier om deze doelgroep er beter en makkelijker in te kunnen betrekken, zowel de jeugdige deelnemers zelf als de ouders (van de ruim 40 lijsten er maar 7 terug krijgen vinden wij erg summier). Misschien zouden we de evaluatie momenten op de boerderij kunnen gebruiken om daar ook een tevredenheidsmeting aan te hangen. Maar dit is nog niet concreet en moeten we komend jaar verder uitwerken.

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.

We maken in dit hoofdstuk een verdeling tussen (bijna) ongevallen m.b.t. de **dieren** op de boerderij en de (bijna) ongevallen m.b.t. **valpartijen**.

Er zijn 6 incidenten geweest m.b.t. de dieren op de boerderij:

- Tijdens het brengen van de pony's van de wei terug naar de stal gilt een deelnemer waardoor een pony schrikt. Begeleiding heeft de pony vast aan een touw. Door de reactie van de pony glijdt het touw in haar hand. Gevolg: er ontstaat een brandwond met een snee in de vinger. Gekoeld en verbonden, verder geen behandeling. Voorkomen: deelnemer beter in de gaten houden en ander touw gebruiken bij de pony's.
- Tijdens het paard naar binnen doen staat deelnemer te dichtbij waardoor paard op haar voet ging staan. Gevolg: kleine kneuzing/bloeduitstorting bij de kleine teen. Gekoeld. Voorkomen: waar mogelijk afstand bewaren tussen deelnemer en paard.
- Deelnemer was in de buurt van de bijenkast. Er was een boze bij waarop deelnemer deze begon weg te slaan. Gevolg: deelnemer werd geprikt in zijn vinger. Klein bultje bij vinger. Voorkomen: niet terug slaan naar bijen.
- Deelnemer wilde de waterbak van de katten bijvullen toen er ineens een wesp was. Gevolg: deelnemer werd geprikt door de wesp boven zijn lip. Lip werd wat dik, gekoeld met doek. Voorkomen: gekeken of er ergens een wespennest zat.
- Tijdens het paard naar buiten doen wil begeleiding het paard draaien. Hierop schopt het paard naar achter en komt tegen het been van een deelnemer aan. Gevolg: flinke bult en bloeduitstorting op het been. Behandeling: lange tijd gekoeld met koude natte doeken. Voorkomen: naast het paard blijven lopen en deelnemer niet meer met betreffende paard laten lopen, altijd onder begeleiding.
- Deelnemer begeleidt een pony terug van de wei naar de stal. Ze ziet iets waar ze enthousiast van wordt, hierdoor let ze niet goed op. Ze struikelt en valt op haar knie met haar hoofd in de struiken. Gevolgen: pijnlijke blauwe plek op de knie en een zere rug. Aan hoofd geen letsel. Knie gekoeld. Voorkomen: naast haar lopen met pony's naar binnen doen zodat begeleiding kan blijven sturen.

Er zijn 15 incidenten geweest m.b.t. vallen / stoten / evenwicht verliezen.

- Deelnemer (senioren) wilde op staan uit de stoel, moet dit met begeleiding doen maar doet het zelf. Verliest zijn evenwicht en valt naast de stoel. Gevolg: klein sneetje onder de wenkbrauw en op de elleboog wat vel opgestroopt. Behandeling: verbonden door begeleiding. Voorkomen: deelnemer dient hulp te vragen bij het opstaan en verplaatsen uit de stoel maar vindt dit niet nodig. Wederom gewaarschuwd wat dan (zoals nu) de gevolgen zijn.
- Deelnemer (senioren) zat op toilet en wilde geld dat uit haar zak viel van de grond rapen. Ze verloor haar evenwicht en gleeed van het toilet af. Ze kwam met haar achterste op de grond terecht. Geen letsel of pijn. Voorkomen: was een incident, deelnemer kan verder prima zelfstandig naar het toilet, heeft geen hulp nodig.
- Deelnemer (senioren) wilde opstaan uit stoel, deed dit zonder begeleiding. Verloor zijn evenwicht en belandde naast de stoel. Geen letsel. Voorkomen: altijd onder begeleiding opstaan uit stoel.
- Deelnemer (senioren) wilde opstaan uit stoel en verloor evenwicht waardoor hij tegen de kachel aan viel. Gevolg: pijnlijke elleboog, niet behandeld verder. Voorkomen: deelnemer helpen bij het opstaan uit de stoel.
- Deelnemer (jeugd) zat op haar knieën op een stoel, met haar benen gehaakt naar achteren. Toen ze eraf wilde bleef 1 been haken waardoor ze op haar knieën op de grond viel. Geen letsel. Voorkomen: niet op de knieën, maar met de billen op de stoel zitten.
- Deelnemer (jeugd) liep in het dorp na boodschappen doen terug naar de bus. Hij struikelde over een stoeptegels. Viel op hand en knie. Gevolg: klein wondje op de knie. Schoongemaakt door begeleiding. Voorkomen: opletten waar men loopt maar struikelen is lastig te voorkomen. Gebeurde buiten het erf van de boerderij.
- Deelnemer (senioren) wilde opstaan uit stoel bleef met wijde trui haken achter stoel en viel. Geen letsel. Voorkomen: was incident, deelnemer heeft geen hulp nodig bij opstaan, kan het prima zelfstandig.
- Deelnemer (senioren) wilde van de luie stoel naar de tafel lopen. Struikelde over een rollator en viel. Geen letsel. Voorkomen: op letten dat rollators niet in de weg staan en altijd aan de kant staan.
- Deelnemer wilde naar toilet gaan maar viel. Is zelf weer opgestaan. Gevolg: scheurtje in nagel, is bijgeknipt. Voorkomen: was een incident,

deelnemer gaat altijd zelfstandig en kan dit ook prima.

- Deelnemer zat rustig aan tafel. Stond zonder aanleiding op van tafel. Verloor hierbij zijn evenwicht en viel naast de stoel. Geen zichtbaar letsel of pijnklachten. Voorkomen: deelnemer goed in de gaten houden en zo veel mogelijk begeleiden bij het opstaan uit de stoel.
- Deelnemer wilde de lamp uit doen in de badkamer. Verloor daarbij zijn evenwicht en viel, waarschijnlijk met het hoofd ergens tegenaan. Zat voorovergebogen op handen en knieën met bloed op de grond. Letsel: hoofdwond, behandeld door begeleiding. Echtgenote op de hoogte gebracht om het in de gaten te houden. Voorkomen: deelnemer begeleiden bij toiletgang.
- Deelnemer (jeugd) speelde op het klimrek en maakte hierbij koprollen. Stootte haar neus daarbij tegen het klimrek. Gevolg: bloedneus. Behandeld door begeleiding. Voorkomen: was een incident, kan gebeuren. Speeltoestellen zijn verder veilig en worden ieder jaar gecontroleerd.
- Deelnemer wilde na een middagdutje opstaan uit de luie stoel en wilde weer gaan zitten. Verloor daarbij het evenwicht en belandde naast de stoel. Geen letsel. Voorkomen: even wachten met opstaan, misschien was deelnemer nog niet helemaal wakker.
- Tijdens het schoonmaken van de konijnenhokken wilde begeleiding de kruiwagen verzetten. Stootte hierbij tegen de neus van een deelnemer aan. Geen zichtbaar letsel, even gekoeld met een natte doek. Voorkomen: opletten waar alle deelnemers zijn alvorens de kruiwagen te verzetten.
- Deelnemer (volwassenen) wilde stuk hout los trekken van ander stuk hout. Hij kwam daarmee met een los scherp stukje in aanraking. Gevolg: winkelhaak aan de binnenkant van de hand met bloed. Verbonden door begeleiding. Voorkomen: letten op scherpe onderdelen bij het werken met hout en evt. werkhandschoenen aan doen.

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.

Afgelopen jaar waren er de volgende incidenten rondom medicatie verstrekking.

- In 8 gevallen is de medicatie verstrekking op ene bepaald tijdstip vergeten door de begeleiding.
- In 1 geval werd de medicatie door de deelnemer (senioren) geweigerd om in te nemen.
- 1 keer is medicatie vergeten doordat deelnemer nieuwe medicatie had gekregen. Begeleiding had echter nog de oude tijden in haar hoofd.
- 1 keer was begeleiding niet op de hoogte dat een deelnemer gelijk bij binnenkomst medicatie diende in te nemen.
- En bij 1 deelnemer was de apothekerslijst niet duidelijk en bleek de verdubbeling van medicatie niet goed genoteerd te staan.

In alle gevallen zijn ouders/verzorgers op de hoogte gebracht. De meldingen laten zien dat we nog beter en alerter moeten zijn op het aanreiken van de medicatie. Het moeilijkste is dat iedere deelnemer met medicatie, deze op een ander tijdstip gedurende de dag in moet nemen. Dit maakt dat begeleiding continu in de gaten moet houden welke deelnemer op welk tijdstip zijn/haar medicatie aangereikt dient te krijgen. Door dit op te schrijven, de lijst telkens te blijven checken, elkaar er op te attenderen en een alarm te zetten mag het niet gebeuren dat er medicatie vergeten wordt. Toch kunnen onverwachte dingen op een dag er wel voor zorgen dat men de medicatie vergeet. Het is moeilijk om dat geheel te voorkomen.

Acties

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

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.

Wat betreft agressie kunnen we kort zijn. Er zijn 2 meldingen gemaakt afgelopen jaar.

- Deelnemer (jeugd) werd door begeleiding naar een andere plek gestuurd omdat hij in de ogen van begeleiding druk gedrag vertoonde. Deelnemer wilde dit niet, werd boos en zwaaide met zijn armen. Hierdoor raakte hij de begeleiding met een hand in het gezicht. Naar ons idee was het geen gerichte klap.
Geen letsel. Voorkomen: eerder uit situatie halen en meer afstand bewaren tot de deelnemer.

- Deelnemer (senioren) voelde zich niet prettig op de boerderij en liep weg van de boerderij, naar de openbare weg. Daar is ze door begeleiding vanaf gehaald en weer terug gebracht naar binnen. Letsel: geen. Voorkomen: deelnemer altijd onder continu toezicht houden zodat ze niet weg kan lopen. De boerderij is echter een open setting, dus helemaal voorkomen kun je dit niet. Wel zijn we alert op wegloupegevaar; indien dit vaker voorkomt bij een deelnemer is het de vraag of de boerderij een passende setting is.

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.

Prik-, trap- en stootincidenten waar dieren en deelnemers bij betrokken zijn kunnen we binnen de setting van een boerderij helaas niet volledig uitsluiten. Dieren nemen nu eenmaal een risico met zich mee wat dat betreft. Uiteraard nemen we de veiligheidsregels altijd in acht en zullen waar mogelijk onze deelnemers beschermen tegen prikken, bijten, stoten en trappen van dieren.

Wat medicatie betreft kunnen we alleen maar zo alert mogelijk zijn op het verstrekken van medicatie en zo veel mogelijk dit door 2 mensen laten checken. We kunnen echter nooit garanderen dat er geen incidenten meer gebeuren, aangezien we met mensen werken en er kunnen dagen zijn waarop in alle hectiek of door andere omstandigheden de medicatie vergeten wordt. Wel wijzen we ouders/verzorgers altijd strikt op het feit dat apotheken zowel een medicatielijst als aftekenlijst dienen te verstrekken. En dat wij zonder deze lijsten met de juiste informatie geen medicatie zullen aanreiken. De verantwoordelijkheid dat de juiste medicatie op de juiste manier aanwezig is, komt hierdoor ook meer bij de deelnemer/ouder/verzorger te liggen zodat wij daar al geen fouten in kunnen maken.

De val incidenten vonden met name plaats bij de senioren groep. Ondanks begeleiding zijn het deelnemers die relatief snel evenwicht verliezen/ struikelen. We zullen waar we kunnen extra alert zijn op het gebruik van rollators en ondersteuning bieden bij het lopen en gaan zitten / staan uit stoelen. Ook zijn we alert op waar er gelopen wordt; zo is het erf goed begaanbaar en zijn we alert op welke bospaden we

nemen. Echter kunnen we val incidenten nooit helemaal voorkomen.

Incidenten met agressie zijn niet volledig te voorkomen. Echter kunnen we als begeleiding wel altijd in zo'n situatie afvragen of de begeleiding juist heeft gehandeld voordat de agressie plaats vond. Onze doelgroep is veelal gebaat bij veel duidelijkheid, structuur en veiligheid. Waren alle voorwaarden aanwezig? Wat ligt er onder de agressie? Door te analyseren kunnen we bijv. tot de conclusie komen dat een deelnemer meer individuele begeleiding nodig heeft. We zijn er alert op welke omstandigheden een rol spelen waarbinnen een deelnemer agressief gedrag kan vertonen. Ook worden er steeds vaker individuele afspraken gemaakt met een deelnemer en indien noodzakelijk worden er individuele begeleidingsuren geïndiceerd. Soms ook blijkt dat onze setting en begeleiding in een groep niet (meer) passend zijn voor een deelnemer en dat het beter is afscheid van elkaar te nemen. We proberen dan altijd mee te denken welke setting of zorgaanbieder dan wellicht beter zou passen. Dit geldt ook voor wegloupegevaar bij deelnemers. Indien dit gevaarlijke situaties oplevert is het ook de vraag of de zorgboerderij nog wel de juiste setting is.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

zodra VOG van overige (niet meewerkende maar wel regelmatig aanwezige) gezinsleden binnen is afgifte datum hier toevoegen. Zet dan ook even de leeftijd erbij voor het juiste beeld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2019
Actie afgerond op: 31-10-2019 (Afgerond)

Inspraakmoment met alle deelnemers tijdens koffiemoment. inspraakmoment deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmoment is komen te vervallen wegens invullen Tevredenheidsonderzoek.

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019
Actie afgerond op: 31-10-2019 (Afgerond)

Intervisie bijeenkomst begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 17-05-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Intervisie in 2019 afgerond, voor 2020 nieuwe bijeenkomsten plannen.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Gedurende het jaar worden er evaluatiegesprekken gehouden met alle deelnemers. Min. 1x per jaar, vaak 2x per jaar. Administratie houdt bij wie wanneer aan de beurt is.

Intervisie bijeenkomst begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2019
Actie afgerond op: 31-03-2019 (Afgerond)

werk de geïnventariseerde opleidingswensen uit tot een plan

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: We zijn aan het kijken welke mogelijkheden er zijn voor training en scholing. En dan met name naar de mogelijkheden binnen ons budget. Verder vinden we het belangrijk dat er onderling uitwisseling is van kennis en kunde.

Controle EHBO en BHV materialen bhw

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2019
Actie afgerond op: 31-03-2019 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2019
Actie afgerond op: 31-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Ieder jaar vinden er met medewerkers functioneringsgesprekken plaats. De meest gesprekken waren in januari-februari-maart van dit jaar (2019).

Eén medewerker is verantwoordelijk voor actueel houden medicatiemap en dient collega's te wijzen op foutieve invulling, nette manier van werken en goede communicatie naar ouders/verzorgers hierin. medicatie

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit geldt het hele jaar door. Tevens dienen alle medewerkers alert te zijn op een medicatiemap die in orde en up-tot-date is.

5.6.8 -> Hoe vaak, op welke manier en door wie wordt een ontruiming geoefend?

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit oefenen we min. 1 x per jaar. Indien mogelijk met deelnemers maar ook met medewerkers. Zij spelen dan bijv. slachtoffer of kind dat zich verstopt in een kamer. Deze oefening is dan vooral gericht op het personeel, want wij vinden het van groot belang dat begeleiding weet wat hen te doen staat indien er ontruimd moet worden. Zij moeten immers de instructies aan deelnemers geven. Het oefenen met de deelnemers houden we luchtig en zonder nabootsen van een echte situatie. Dit geeft namelijk te veel stress en onduidelijkheid.

Evaluatiegesprekken n.a.v. evaluatie formulieren vrijwilligers.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2018
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatie gesprekken met vrijwilligers worden gehouden door Even Mens.

Intervisie bijeenkomst begeleiders

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

Inspraakmoment met alle deelnemers tijdens koffiemoment. inspraakmoment deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2019
Actie afgerond op: 31-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmoment is komen te vervallen.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2019
Actie afgerond op: 25-06-2019 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 14-05-2019, 09:15 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2019
Actie afgerond op: 04-06-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2019
Actie afgerond op: 03-05-2019 (Afgerond)

Zoönosen keurmerk aanvragen zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2019
Actie afgerond op: 12-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: 12-4-2019 is opnieuw het Zoönosen Keurmerk toegekend.

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2019
Actie afgerond op: 30-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: RIE opnieuw ingevuld en actieplan gemaakt.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2019
Actie afgerond op: 19-04-2019 (Afgerond)

Inspraakmoment met alle deelnemers tijdens koffiemoment. [inspraakmoment](#) [deelnemers](#)

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2019
Actie afgerond op: 22-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Op vrijdag 22-3 vond een eerste Inspraakmoment plaats met een groep deelnemers.

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: 20-02-2019
Actie afgerond op: 14-02-2019 (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: 28-01-2019 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Inspraakmomenten plannen, vervolgens per inspraakmoment nieuwe actie aanmaken.

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020

Intervisie bijeenkomst begeleiders. Nieuwe data 2020 plannen en vastleggen.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2020

Intervisie bijeenkomst begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020

Controle EHBO en BHV materialen [bhw](#)

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020

Nalopen en indien nodig wijzigen of vernieuwen alle huidige protocollen.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Zoönosen keurmerk aanvragen zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2020

Samenwerking beide teams bevorderen.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2020

Speeltoestellen controleren.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Klachtenreglement nalopen en updaten met datum ook aanpassen op zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

5.6.8 -> Hoe vaak, op welke manier en door wie wordt een ontruiming geoefend?

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2020

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2020

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

let op aanpassing plattegronden na realisatie nieuwe woning

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Eén medewerker is verantwoordelijk voor actueel houden medicatiemap en dient collega's te wijzen op foutieve invulling, nette manier van werken en goede communicatie naar ouders/verzorgers hierin.** medicatie**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Samenwerking blijven zoeken met andere betrokken partijen bij een deelnemer.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021**Controle elektrische apparatuur****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2021**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2022**Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2022**Actualisatie van de RI&E****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**Tevredenheidonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-01-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Toelichting:** Vragenlijsten afgenomen onder deelnemers, uitkomsten verwerkt in Jaarverslag, eventuele acties opgenomen in KWS.

Doelgroep Jeugd meer betrekken bij Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum:	01-12-2019
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-01-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting:	We hebben gekeken naar mogelijkheden om doelgroep Jeugd meer te betrekken in het tevredenheidsonderzoek. Dit is echter nog niet zo makkelijk ivm privacy regels en schriftelijk toestemming moeten hebben van ouders. We gaan daarom verder onderzoeken op welke manier we hen wel makkelijker er in kunnen betrekken, zonder dat dit extra administratieve handelingen vraagt.

beschrijf het de veranderingen rond de inspraak in het jaarverslag 2019. U benoemt dit in de werkbeschrijving bij 4.7.1.

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2019
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 14-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Noodplan en plattegronden aanpassen.

Geplande uitvoerdatum:	29-02-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 14-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting:	Nieuwe plattegronden gemaakt en opgehangen binnen de gebouwen van de zorgboerderij.

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 17-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Controle elektrische apparatuur

Geplande uitvoerdatum:	31-03-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 28-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting:	Controle uitgevoerd door externe partij, rapport opgemaakt.

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:	02-04-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 30-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het plan was om meer met de actielijst te werken. Toch kwam daar weer een beetje de klad in. Echter helpt het ons wel om gestructureerd te werken en voorkomt het dat we vergeten om dingen te doen die wel zouden moeten gebeuren. We moeten dus nog beter voor alles wat op de planning staat of moet gebeuren een actie aanmaken met daarbij een verantwoordelijke. Door de meldingen die het systeem vervolgens

automatisch verstuurt blijft de actie onder de aandacht, tot deze ook daadwerkelijk wordt afgerond.

Alle acties van 2019 zijn afgerond en de acties die tot dusver bekend zijn en in 2020 uitgevoerd dienen te worden zijn inmiddels aangemaakt en gepland. Dit is echter een doorlopend proces; de actielijst zal dus aangevuld worden met nieuwe acties en acties zullen worden afgesloten. Eigenlijk staat het werken met de actielijst ook als actiepoint op onze agenda.

Daarnaast heeft er in 2019 een audit plaats gevonden. Op zo'n moment wordt het Kwaliteitssysteem goed doorgenomen, ook door ons zelf. Dit geldt ook voor de actielijst. Het is dan echter juist belangrijk te blijven werken met het KWS en de Actielijst. De dagelijkse gang van zaken vragen echter ook de nodige aandacht, waardoor dit wat naar de achtergrond verdwijnt. We zien echter het belang van zowel het KWS als de Actielijst in dus zullen hier komend jaar weer de nodige aandacht aan besteden.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Over 5 jaar zijn we mee blijven gaan met de ontwikkelingen in de zorg en is onze wens om wonen op de zorgboerderij te realiseren verder onderzocht en misschien wel gerealiseerd. We hopen over 5 jaar nog steeds een financieel gezond bedrijf te zijn, maar maken ons wel zorgen om de ontwikkelingen voor zorgaanbieders in het algemeen. We zijn zeer benieuwd wat alle nieuwe werkwijzen van de verschillende gemeenten met zich mee gaat brengen de komende jaren.

Over 5 jaar hebben we 2 bloeiende locaties, met op beide plekken dagbesteding en dagopvang voor alle doelgroepen. Een andere doelstelling is dat we hopen dat de administratieve lasten niet verder toenemen maar juist verminderen. Die tijd en energie willen we namelijk graag in de zorg steken.

Doelstelling voor onszelf is dat we een platte organisatie blijven waarin we onze missie en visie kunnen waarborgen. Daarbij bestaat het team uit kwalitatief goed geschoold personeel, met een mooie mix tussen MBO- en HBO opgeleide medewerkers. Van de HBO opgeleide medewerkers hebben de meesten een SKJ registratie, zodat we ook voldoen aan de eisen voor de zorg aan jeugdigen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor 2020:

> Kwalitatief goede zorg bieden met gediplomeerd en ervaren personeel, passend bij de diverse ondersteuningsbehoeften van onze doelgroepen Jeugd, Volwassenen en Senioren. Daarbij gebruik makend van het Kwaliteitssysteem om de geboden zorg te verantwoorden en te monitoren. Tevens dient er bij iedere deelnemer gedurende de aangeboden zorg (dagbesteding en/of ambulante begeleiding) geëvalueerd te worden of de zorg van beide kanten voldoet aan de wensen en verwachtingen. Dit wordt getoetst in de evaluatiegesprekken die min. 1 keer per jaar plaats vinden.

> Een goede samenwerking hebben met andere betrokken partijen rondom een deelnemer. Met name wanneer er een Casemanager Dementie, Cliëntondersteuner, Ambulant Begeleider of andere vorm van hulpverlening bij een deelnemer betrokken is. Dit kan ook gaan om een consulent van de gemeente of een wijkcoach die betrokken is bij een gezin. We blijven daarmee contact onderhouden door hen bijv. uit te nodigen voor evaluaties. Indien er sprake is van een WLZ is een goede samenwerking met de Coördinator Zorg Thuis van belang, ook om aan de eisen van het zorgkantoor te voldoen. Naast uitnodigen voor evaluaties op de zorgboerderij is geregeld contact onderhouden ook belangrijk. Dit doen we door bijv. regelmatig mailcontact te hebben, een belletje over hoe het met de deelnemer gaat, uitwisseling van gedachten wanneer het goed of juist minder goed gaat met een deelnemer, in gesprek blijven over de indicatie, of deze passend is en blijft etc. Regelmatig contact versterkt een goede samenwerking.

> Nog meer samenwerking tussen onze beide teams en uitwisseling van kennis en kunde bevorderen. Dit kunnen we bewerkstelligen door regelmatig overleg met elkaar te hebben, elkaar te helpen bij de dagelijkse klussen die moeten gebeuren (bijv. schoonmaken, boodschappen doen) en kennis te delen. Dit laatste kunnen we doen door scholingsavonden te organiseren waarin bepaalde thema's centraal staan en medewerkers kennis uit kunnen wisselen.

> Bouwen aan een solide team van enthousiaste, betrokken, goed geschoolde en ervaren medewerkers. Dit doen we o.a. door kritisch te zijn bij onze sollicitatieprocedures. Wat heeft het team op dat moment nodig en past de betreffende persoon daar bij? Na een gesprek laten we iemand meedraaien op de groep om elkaar nog beter te leren kennen. Tevens wordt de proefperiode ook gebruikt om te blijven evalueren met elkaar. Ook worden medewerkers betrokken bij de gang van zaken op de boerderij en moet er een gevoel heersen van samen verantwoordelijk te zijn voor de begeleiding op de zorgboerderij. We maken gebruik van ieders sterke kanten en kwaliteiten en streven naar een aanvulling op elkaar. Door regelmatig een teamoverleg te hebben met elkaar en (functionering)gesprekken met de leidinggevende blijven we evalueren over de gang van zaken en of dit naar ieders tevredenheid gaat. Indien dat niet het geval is zal er bijgestuurd moeten worden zodat dit wel weer zo 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.

- > Kwalitatief goede zorg bieden, passend bij de diverse ondersteuningsbehoeften van onze doelgroepen Jeugd, Volwassenen en Senioren. Dit doen we door te voldoen aan de eisen die aan onze organisatie gesteld worden, bijv. middels het Kwaliteitssysteem, de werkafspraken tussen gemeenten en Coöperatie Boer en Zorg en geschoold personeel in dienst te hebben. Daarnaast blijven we kritisch kijken of we passende zorg kunnen bieden voor de betreffende deelnemer en de zorgboerderij dus de juiste plek is voor iemand.
- > Een goede samenwerking hebben met andere betrokken partijen rondom een deelnemer. Met name wanneer er een Casemanager Dementie, Cliëntondersteuner, Ambulant Begeleider of andere vorm van hulpverlening bij een deelnemer betrokken is. Dit kan ook gaan om een consultant van de gemeente of een wijkcoach die betrokken is bij een gezin. Dit doen we door hen uit te nodigen voor intakegesprekken en evaluaties en waar mogelijk wijzen wij op het gebruik van OZO, een mail systeem waarin diverse betrokkenen elkaars berichten kunnen inzien.
- > Nog meer samenwerking tussen onze beide teams en uitwisseling van kennis en kunde bevorderen. Onderlinge afstemming over de dagelijkse gang van zaken (boodschappen doen, activiteiten op de boerderij, maaltijden) vindt plaats tussen begeleiding van die dag. Medewerkers steken vaker het hoofd bij elkaar om de deur en vragen of er hulp nodig is of dat er misschien nog iets gedaan kan worden voor de ander. Daarnaast vindt er op teamniveau vaker overleg plaats indien er gezamenlijke activiteiten op de planning staan. Er wordt indien mogelijk een themabijeenkomst georganiseerd waarin kennis en kunde kan worden uitgewisseld. Het jeugd/volwassenenteam kan het seniorenteam bijv. ondersteunen in het maken van goede begeleidingsplannen, andersom kan het seniorenteam het jeugd/volwassenenteam kennis bijbrengen op het gebied van bijv. dementie. Indien onderwerpen en data heel concreet zijn zullen we daar een actie voor aanmaken.
- > Bouwen aan een solide team van enthousiaste, betrokken, goed geschoolde en ervaren medewerkers. Werken aan een solide team doen we door sollicitatieprocedures uit te zetten indien er vacatures zijn en daarbij te streven naar het beste. Indien we geen geschikte kandidaat kunnen vinden zetten we de vacature wederom open en zullen we het proces opnieuw doorlopen. Sollicitatieprocedures zijn een tijdrovende klus, die veel energie vragen maar wel goed uitgevoerd dienen te worden. We hopen het aantal procedures te beperken en met weinig verloop binnen de teams goede ondersteuning en zorg te bieden.

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.

- | | |
|------------|---|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• Verslag inspraakmoment deelnemers |
|------------|---|