

Jaarverslag
januari 2019 - december 2019

Zorgboerderij Gewoon IK

Zorgboerderij Gewoon IK

Locatienummer: 2115



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiaires	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	12
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16
7 Meldingen en incidenten	18

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	19
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	19
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	20
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
9 Doelstellingen	30
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	31
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	31

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 Gewoon IK

Registratienummer: 2115

Oosterwijk OZ 54, 7885TM Nieuw-Dordrecht

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 60584378

Website: <http://0>

Locatiegegevens

Zorgboerderij Gewoon IK

Registratienummer: 2115

Oosterwijk OZ 54, 7885TM Oranjedorp

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

Acties

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

Bijlagen

- fobo
- Fobo 2
- Fobo 3

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag 2019 met betrekking tot de kwaliteit van zorgboerderij Gewoon IK. Er is het afgelopen jaar weer veel gebeurd in alle facetten van het bedrijf. Gewoon IK heeft in juli het 5 jarig bestaan mogen vieren, Het personeel is uitgebreid, Het digitale zorgsysteem is opgezet en geïmplementeerd (een nog lopend project). De productencatalogus is uitgebreid en nog vele andere zaken. Het jaar was kort en vol. Ook vol verrassingen! Externe factoren die het werk binnen de boerderij in grote mate beïnvloeden. Zo zijn er beleidsveranderingen binnen de gemeenten doorgevoerd die veel invloed hebben op de werkzaamheden binnen de boerderij. Dit heeft geleid tot een zoektocht naar andere producten om de werkvloer gevuld te houden.

Kortom een veel bewogen jaar met een grote dynamiek. Dat is niet erg! Daar groei je als mens enorm van. ER is nog niemand beter geworden van half inslapen voor een tv waar niets meer gebeurd. We hebben het gewoon nodig! Maar soms is het veel. Te veel. En daar hebben we afgelopen jaar ook wat last van gehad. De verschillende medewerkers hebben aan het lijf ondervonden wat 'moe' is. Dit is eigenlijk nooit alleen de werkdruk. Meestal speelt er op de achtergrond in het privé leven ook wel het één en ander. Ook zorgverleners zijn mensen. Dat lijken we wel een te vergeten. Zo na een druk jaar en bij het schrijven van een jaarverslag kijk je dan terug en denkt: "Het was. Het was mooi, maar nu gaan we weer even normaal doen!."

En dat gaan we doen! We gaan proberen onze verworvenheden vast te houden. Consolideren. Maar daarnaast gaan we het in 2020 wel wat rustiger aan doen. Eerst even de veranderingen van vorig jaar laten bezinken en dan weer gewoon door! Want klaar zijn we nooit.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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 was het jubileum jaar voor zorgboerderij "Gewoon IK". In juli vierden we ons 5 jarig bestaan. Toch was 2019 al met al geen sterk jaar. Met stijgende kosten en dalende inkomsten is 2019 uiteindelijk moeizaam gebleken. Toch hebben we alle weerstanden en teleurstelling weer overleefd. De zorgboerin kijkt met gemengde gevoelens terug op het jaar 2019. Ze is positief gestemd omdat we nog steeds het hoofd kunnen bieden aan de financiële lasten en de weerstanden rondom de zorg. Ze is minder positief over de sterkte van onze positie, omdat de vergoedingen niet echt meestijgen met de kosten.

Zoals vorig jaar gemeld, zagen wij 2 verschuivingen in het werkveld. Aan de ene kant was er een afname van het aantal deelnemers in de dagbesteding in combinatie met een enorme toeloop op de weekenden en in de vakanties. Dit zou opgelost kunnen worden door het ontwikkelen van een nieuwe productgroep voor een de doelgroep van volwassenen in de dagbesteding. Hierdoor werd verondersteld dat de volumes op doordeweekse dagen toe zou nemen. Daarnaast merkten we dat er voor het verlenen van zorg in (met name) de weekenden onvoldoende personeel aanwezig was. Dit laatste is versterkt doordat we in juli ook geconfronteerd werden met deelnemers van onze boerderij die een permanente plek nodig hadden. Hierdoor ontstond de noodzaak voor 24-uurs diensten met nog meer druk op het zorg personeel. Hier hebben we in september invulling aangegeven door het aantrekken van 1 extra medewerker.

In het vorige jaarverslag hebben we ook te kennen gegeven dat de zorgboerin niet in voldoende mate invulling kon geven aan haar rol als inspirator en vernieuwer van onze zorg. De administratieve last van de zorg nam te veel van haar tijd in beslag om nog creatief naar de zorg te kunnen kijken en producten te ontwikkelen die aansluiten bij de behoefte in de markt. Om deze reden is in januari besloten om een extra fte aan te trekken die verantwoordelijk is gesteld voor alles wat geen directe zorg is, namelijk de bedrijfsvoering. Deze functionaris is in februari 2019 begonnen als hoofdbedrijfsvoering en heeft sindsdien de boekhouding, de deelnemersadministratie, het kwaliteitssysteem en de processen, procedures, richtlijnen en formulierenloop onder zijn hoede genomen.

Voor de deelnemers was het een uitzonderlijk goed jaar. Het was een lange, mooie zomer met veel gelegenheden om buiten te spelen, dieren te knuffelen en te sporten. Hoogtepunten voor de deelnemers waren zonder twijfel het jubileum dat gevierd is met allerlei bezigheden in en om de boerderij met zwembaden, een waterglijbaan, een ijscoman en popcorn kraam. De ouders/verzorgers waren ook uitgenodigd net als het voltallige personeel en oud personeel. 's Avonds is afgesloten met een borrel voor de buurt genoten.

Ook de midweek tijdens de zomervakantie was weer goed bezocht. Gezellig zwemmen met z'n allen, sporten en buiten spelen. Niets is te gek (binnen alle redelijkheid)! Dit jaar waren er meerdere locaties geboekt en waren de groepen ingedeeld om zoveel mogelijk evenwichtige groepen te creëren. Een gezellige boel, zoals alle jaren. De rest van de zomer rondom de boerderij was ook een succes. De zon doet iedereen goed en de geschilletjes die normaal altijd direct onder de oppervlakte zitten leken nu ver weg.

Voor de leiding van de boerderij was het een wat meer gespannen jaar. Naast de producten die we traditioneel al sinds het begin voerden, zoals dagbesteding voor kinderen, naschoolse opvang en logeerweekenden kregen we direct met de zomer vakantie te maken met een deelnemer die permanent kwam wonen op de boerderij. Dit vroeg om aanpassingen van het dienstrooster en het organiseren van zorg voor iemand die permanent bij ons woont. De eerste bewoner werd binnen enkele maanden al opgevolgd door een 2e en 3e deelnemer. Dit geeft wat zorg en vraagt om beleid ten aanzien hoe om te gaan met de permanente bewoners als ook de dagopvang, loges en de naschoolse opvang er is. Hoe geef je de bewoners dan nog steeds het gevoel dat ze veilig, gehoord en gezien zijn? Als antwoord hierop zijn we op zoek gegaan naar een 2e locatie voor alleen wonen (beschermd wonen). Hierbij zijn we op weerstanden gestuit bij de lokale overheid die af zag van medewerking aan dit project. Verder is de aanschaf van een nieuw pand lastig gebleken omdat de huizenmarkt zo overspannen is. Geschikte huizen zijn vaak zo weg, terwijl wij dan nog afspraken aan het maken zijn met financiers. De huurmarkt is al niet veel beter. Daarmee is de zoektocht naar huizen nog steeds gaande.

Naast de behoefte aan een 2e locatie is ook nagedacht over de organisatie van het beschermd wonen. Er zijn blauwdrukken opgesteld voor een nieuw bedrijf met eigen personeel om zo negatieve invloeden van wonen op de boerderij en omgekeerd te voorkomen. Deze plannen zijn in een vergevorderd stadium, maar blijven nu liggen in afwachting van een kans om op een andere plek te kunnen beginnen.

In het laatste kwartaal van 2019 werd duidelijk dat de afname van dagbesteding ook financieel impact had op de organisatie van de boerderij. De vergoedingen voor de bewoners is voldoende, maar marginaal en laat niet toe dat de exploitatie van de dagbesteding voor de enkele deelnemer daar meeprofiteert van dit nieuwe product. In een ander type bedrijf is de afweging dan redelijk gemakkelijk: We stoten het

onderdeel af. Maar Gewoon IK is een echt zorgbedrijf bezield door een zorgboerin die zich met hart en ziel verbind aan de deelnemers en hun lot. Dit maakt het nagenoeg onmogelijk om deze activiteit in z'n geheel te staken. Dit heeft tot consequentie gehad dat we driftig op zoek zijn naar andere complementaire uitdagingen: Dagbesteding voor volwassenen. Inmiddels zijn er plannen, een brochure en een folder. Er zijn contacten gelegd met de diverse zorgmakelaars en zorgkantoren. Ondanks dat we nog geen succes geogst hebben, vertrouwen wij erin dat in het 1e kwartaal van 2020 het wel gaat lukken om de werkvloer weer gevuld te krijgen.

Ook dagbesteding voor volwassenen vraagt een aantal kaders waarbinnen de activiteiten vorm gegeven worden. Deze kaders zijn inmiddels geschetst. De activiteiten zijn vastgesteld en lopen van creatief naar tuinieren en van houtbewerking tot technisch. Daarbij kunnen we door onze diepe wortels in de lokale samenleving mogelijkheden bieden om werk onder begeleiding aan te bieden in echte bedrijven, zoals: fietsenmaker, kassenbouw, bouw en onderhoud. De volwassenen zullen gescheiden van de kinderen hun koffie, lunch en thee genieten, zodat spanningen over en weer niet worden opgeroepen. Met de tijd zullen de volwassenen worden opgevangen in hun eigen 'honk' los van de boerderij, zodat vermenging van de doelgroepen wordt uitgesloten.

Met een sterke focus op processen, procedures, richtlijnen en formulieren is de kwaliteit verbeterd. Zo is de werkmap vernieuwd en aangepast aan de eisen van deze tijd. Er is een medewerkersreglement opgesteld en veel van de protocollen zijn opnieuw vorm gegeven. Eind 2019 is besloten dat de kennis van de werkmap verplichte kost is voor alle medewerkers van de boerderij. In 2020 zullen alle medewerkers zich hierop moeten certificeren. Ook bevatten de nieuwe porcedures veel meer controle mechanismen om de audittrail van de zorg beter te volgen is.

Geen van boven staande ontwikkelingen en maatregelen zouden mogelijk geweest zijn zonder gebruik te maken van ons steunnetwerk. Dit netwerk is levendig en presteert goed. Ook in kwesties van directe zorg weten we onze partners goed te vinden. Maar ook omgekeerd. Ons netwerk weet ons ook steeds beter te vinden en onze adviezen worden goed ontvangen en gewaardeerd.

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.

Concluderend kunnen we stellen dat 2019 een uitdagend jaar is geweest. Er zijn mooie dingen tot stand gebracht, maar er zijn ook de nodige zorgen. De kosten lopen minder in pas met de vergoedingen, maar kostenvermindering is eigenlijk niet meer mogelijk behalve over de as van de personele kosten. De personele inzet is evenwel niet te verminderen zonder de kwaliteit van de zorg aan te tasten. Ook de hoogte van de salarissen is niet echt reëel. De gemiddelde loonkosten liggen op CAO schaal 4 trede 5, wat aan de onderkant van het verplichte niveau ligt.

Dagbesteding voor volwassenen kan uitkomst bieden, alhoewel ook hier de vergoedingen laag zijn, maar met het bestaande personeel is de dagdienst verder in te vullen zonder verdere kosten verhoging. Daarmee is elke vergoeding een verbetering van de financiële positie.

Voor 2020 zullen wij ons blijven richten op de speerpunten:

- Dagbesteding voor kinderen en jongvolwassenen
- Naschoolse opvang
- Logeren
- Beschermd wonen
- Dagbesteding voor volwassenen

Verder denken wij dat het beleid op jeugd binnen het samenwerkingsverband Zuid Oost Drenthe niet stand kan houden. Niet elk kind kan naar school. De eerste aanmeldingen van overvraagde kinderen die niet mee kunnen in het schoolsysteem hebben zich al aangemeld. Wij verwachten dat deze trend zich door zal zetten in 2020. Om de budgetten niet nog verder onder druk te brengen, zal voor 2020 afgezien worden van een 2e locatie voor beschermd wonen. Mocht het financiële tij zich later in 2020 toch keren, dan kan dit altijd nog weer overwogen worden. Voor nu zetten we vol in op de continuering van het mooie bedrijf dat we in 5 jaar hebben opgezet.

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.

Onze doelgroep is van oudsher altijd de groep jeugdigen en jongvolwassenen geweest. Met de terugloop in de toestroom van deze doelgroep op doordeweekse dagen, is aan het eind van dit jaar besloten om ook dagbesteding voor volwassenen aan te gaan bieden. Wij denken dat wij hierbij een uniek aanbod hebben van tal van thema's die dicht tegen het reguliere arbeidsproces aanliggen. Zo kunnen we werk in de kasbouw aanbieden, maar ook in de techniek bij een fietsenmaker. Verder hebben we een stuk van onze tuin klaar gemaakt voor een moestuin, hebben we al de mogelijkheid voor houtbewerking en zijn er uitgebreide mogelijkheden in de creativiteit.

Bij de start van 2019 begeleidde we 36 deelnemers verdeeld over dagbesteding 10, naschoolse opvang 8 en logeren 18. Aan het eind van 2019 was er sprake van 40 deelnemers waarvan 4 in de dagbesteding, 23 in de naschoolse opvang en woensdagmiddag en 23 in de weekendlogies. Gedurende het jaar zijn er 8 deelnemers uit zorg gegaan en zijn er 12 nieuwe deelnemers bijgekomen. De uitstroom in 5 gevallen geweest op basis van leeftijd door de overgang van jeugdwet naar WLZ of WMO die niet is toegekend, maar ook door andere behoefte (veelal vanuit ouders verzorgers) waarbij permanente bewoning een belangrijke rol speelt. Voor 2 gevallen heeft de beëindiging van de zorg te maken met een verhuizing buiten de regio. In één geval heeft het te maken met andere verwachtingen van de ouder met betrekking tot de aanpak van hun kind.

In ons geval is de druk met name verlegd van de dagbesteding naar de buitenschoolse opvang en de weekendopvang (al dan niet met logeren). Wij hebben hiervoor rooster aanpassingen doorgevoerd en meer flexibiliteit gevraagd van onze medewerkers. Deze beleidsmaatregel is vast gelegd in het medewerkersreglement. Waarbij wordt aangegeven dat niemand meer werkt op vast dagen, maar dat iedereen conform het aantal uren benoemd in het contract '7x24' kan worden ingezet. Roosters dienen minimaal 1 week voor de start van de maand bekend te zijn bij de medewerkers.

Omdat wij ook te maken hebben met semipermanente bewoning is ook een slaapdienst toegevoegd aan het rooster. Hiervoor is aanvulling van het aantal medewerkers gezocht in de vorm van 0,75 fte inhuur via de personeelsmaatschap en 1 fte in de vorm van een ZZP contract.

Ons totale zorgpalet bestaat nu uit:

- Bewoning (2 deelnemers voor 7 dagen in de week en 1 deelnemer voor 3 dagen in de week*)
- Dagbesteding voor jongeren en jongvolwassenen (1 jongere (11 jaar); 3 jongvolwassenen (18-21 jaar))
- Dagbesteding voor volwassenen (nog geen deelnemers)
- Naschoolse opvang
- Logeren

De zorgzwaarte is nog steeds maximaal zorgzwaarte 4

*Voor de derde bewoner die voor 3 dagen in de week op de boerderij verblijft, hebben wij een logeerkamer omgebouwd voor "permanent" verblijf. Zo is de ruimte nu af te sluiten met een deur en zijn er aanpassingen in het interieur gedaan om de kamer persoonlijker over te laten komen.

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.

Het aantal deelnemers in de dagbesteding met een jeugdige leeftijd is dit jaar teruggelopen naar 1 deelnemer. De andere deelnemers in de dagbesteding zijn jong volwassenen die andere eisen stellen aan de dagbesteding dan voorheen het geval was. Ondanks de beperktere mogelijkheden willen zij nog steeds het gevoel hebben ergens naar toe te werken, waar ze later een "beroep" van kunnen maken. Onze deelnemers dromen nog steeds van een carrière als bijvoorbeeld restaurant houder of taartenbakker. En ondanks het feit dat wij betwijfelen

dat ze zo ver zullen komen (en wij hier ook regelmatig gesprekjes over voeren), vinden wij dat de kinderen gestimuleerd moeten worden om hun dromen te volgen. Hier proberen wij van toegevoegde waarde te zijn door onder strikte begeleiding stage plaatsen te creëren bij echte bedrijven waar echt gewerkt wordt. De zorgboerin heeft een enorm breed netwerk aan vakmensen die open staan voor het bieden van kansen aan onze jongvolwassenen. Ook op de boerderij proberen we de jongeren te stimuleren om te werken aan een eindproduct in de moestuin, in de huishouding en in het facilitaire bedrijf. Het geeft de deelnemers een doel en motiveert hen het beste uit zichzelf te halen.

Over de ontwikkeling van het aantal deelnemers en de financiële consequenties maken wij ons wel zorgen. We signaleren dat tarieven (met name in de WLZ) nog steeds onder druk staan en één op één zorg nauwelijks te leveren is voor de tarieven die hiervoor geboden worden. Met het lagere aantal deelnemers komt hierbij ook het bestaan van de boerderij in gevaar. Wij zullen op dit moment passende maatregelen nemen om dit indien nodig in goede banen te leiden. De buikriem gaat voor voorlopig even een standje strakker. Daar tegenover zullen we ons uiterste best doen om de dagbesteding meer gevuld te krijgen, omdat we voor de logeerweekenden op dit moment geen uitbreidingen meer kunnen hebben.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Sinds 2018 betreft Gewoon IK haar medewerkers vanuit een personeelsmaatschap dat is opgezet in samenwerking met een aantal zorgboerderijen in de regio Friesland, Groningen en Drenthe. Dit bevalt nog steeds heel goed. Het eigen personeel is ondergebracht in dit maatschap om zo de administratieve druk terug te brengen. Dit zijn vooralsnog dus nog steeds de eigen mensen.

In 2019 zijn we gestart met 5 fte (7 personen) en de zorgboerin. Totaal zijn dit 3,7 fte gediplomeerd (inclusief de zorgboerin) en 1,3 fte BBL. Aan het einde van 2019 zijn we geëindigd met 7,3 fte (11 personen) en de zorgboerin. Hiervan zijn 3,9 fte gediplomeerd zorgpersoneel (inclusief de zorgboerin), 2 fte BBL 0,4 fte BOL en 1 fte uitsluitend voor de bedrijfsvoering.

Met alle personeelsleden zijn functioneringsgesprekken gevoerd. Uit deze gesprekken is de trainingsbehoefte ontleed. Deze trainingsbehoefte beslaat de volgende onderwerpen:

- Psychologie en psychopathie
- Conflict- en geweldhantering
- Groepsdynamiek
- Motiverende gesprekken voeren
- SAW 4

Naar aanleiding van de gesprekken is een nieuw functieboek opgesteld (in overeenstemming met de CAO). Hierbij zijn de rollen zoals deze door het personeel als nodig werden gesteld beschreven en gewaardeerd. Dit functieboek is begin 2020 aan de medewerkers voorgelegd. Dit functieboek zal duidelijkheid geven over de groeimogelijkheden van de medewerkers zelf en het groeipad van de boerderij op langere termijn. Het biedt een tevens een goede leidraad voor de beoordelingen van de medewerkers, doordat er nu een concrete meetlat is. Het functieboek onderkent de volgende rollen op de boerderij:

- Leerling begeleider (BBL-ers)
- Begeleider1
- Begeleider2
- Persoonlijk begeleider
- Locatiehoofd
- Manager
- Zorgboerin

Vooralsnog zijn alleen de rollen

- Leerling begeleider
- Begeleider1
- Locatiehoofd
- Manager
- Zorgboerin

ingevuld. De overige rollen zullen de komende jaren gaan zorgen voor differentiatie en medewerkers stimuleren om hun eigen groei te stimuleren.

Het zorgpersoneel wordt elke 4 weken bijgepraat over de (voorgenomen) veranderingen. Voor het overgrote deel kan het personeel zich wel vinden in de besluiten die genomen worden ten aanzien van de mix aan deelnemers en op het personele vlak. Iedereen weet dat we sinds de tweede helft van 2019 een zwaardere tijd ervaren dan voorheen. Dit verklaart ook de bereidheid om mee te werken aan hervormingen op zowel het terrein van zorg, als op het personele vlak. I.v.m. de bewoning op de boerderij die sinds juli 2019 zijn entree heeft gemaakt, zijn de zorgtijden wel verruimd (nu 7 x 24 uur). Dit wordt wel als zwaar ervaren door de medewerkers, met name omdat in de slaap diensten alleen gediplomeerd personeel ingezet wordt. Dit vraagt van het overige personeel dat zij zich meer flexibel opstellen ten aanzien van de werktijden. Ook dit gaat niet altijd zonder slag of stoot. Uiteindelijk komen we hier altijd weer in gezamenlijkheid uit. Belangrijk voor ons is, dat we de CAO voorwaarden blijven handhaven. Hierdoor vragen we niet te veel van de mensen en worden ze er ook correct voor beloond.

Gewoon IK huurt 0,7 fte in als flexibele aanvulling op de bestaande medewerkers. 0,4 fte hiervan wordt ingehuurd voor het facilitaire proces en is betrokken bij de verbouwingen en het onderhoud aan de boerderij. 0,3 fte wordt ingehuurd als overbrugging voor de slaapdiensten die sinds september 2019 hun intrede hebben gedaan op de boerderij.

Het ZZP personeel wordt niet meegenomen in de beoordelingsgesprekken en hier worden ook geen verdere scholingsafspraken mee gemaakt. Wel wordt het ZZP personeel voorzien van alle mogelijke middelen om het beroep zo goed mogelijk uit te kunnen voeren. Elke maand wordt beoordeeld of het werk van de ZZP-er op niveau was en aan alle verwachtingen is voldaan.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Gewoon IK maakt gebruik van BBL als een mogelijkheid om goed geschoolde medewerkers op de werkvloer te krijgen en te houden. Met de krapte op de markt is al gebleken dat kwalitatief goed personeel niet of nauwelijks te krijgen is. Als ze zich al aanbieden dan zijn de salariseisen boven het niveau dat onze zorgboerderij kan betalen.

Gewoon IK begon in 2019 met 1,4 fte BBL-ers. Sinds het nieuwe schooljaar 2019/2020 is dit nog eens uitgebreid met 1,3 fte BBL-ers. Vanaf september heeft zich ook een MBO-leerling van de afdeling BOL zich bij de boerderij aangesloten. Alle stagiaires volgen de studierichting SAW4 Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen, met uitzondering van de BOL-leerling. Zij studeert vooralsnog de 2 jarige opleiding Dienstverlening 'Helpende zorg en Welzijn'.

BBL-ers worden bij gewoon ik onder leiding van een gediplomeerde zorgverlener ingezet op de groep, waar zij assisterend optreden onder de leiding van de gediplomeerde zorgverlener. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van het praktijkboek om zorg te dragen voor een opleiding die het hele werkveld beslaat. Zo heeft de BBL-er de tijd en ruimte om observerend te leren. Elke BBL-er (en BOL-er) hebben een coach toegewezen gekregen die regelmatig de gebeurtenissen op de boerderij evalueert met de leerling en een vinger aan de pols houdt met betrekking tot de studie ontwikkelingen. Leerlingen draaien ook allemaal mee in de intervisie gesprekken. In lijn met de methodiek van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken zijn ook alle BBL-ers gezien en gesproken. De functioneringsgesprekken staan los van de functioneringsgesprekken die de school in samenwerking met de boerderij organiseert.

Op basis van de goede resultaten en positieve ervaringen van onze eerste 2 BBL-ers hebben we het aangedurfd om bij de start van het schooljaar 2019/2020 nog 2 BBL-ers een kans te gunnen. Wel merken we nu dat dit het maximaal haalbare is voor onze boerderij, omdat de gediplomeerde niet nog meer tijd kunnen vrij maken voor de begeleiding.

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.

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.

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.

In 2019 is het personeel licht gegroeid. Dit past bij de toegenomen zorgdruk, doordat wij nu ook bewoning bieden. Dit is goed geweest. Ook het werken met een boventallige manager die alle andere dan zorgtaken voor zijn rekening neemt is een goede keuze geweest. Dit geeft de zorgboerin toch wat meer de handen vrij om andere taken op te pakken. Wel wordt verwacht dat in 2020 deze rol nog wat meer benut kan worden. Boven de registratieve taken, moet er gewerkt worden aan modellen die vroege signalering van problemen mogelijk moet maken. Verder moet het instrumentarium van de boerderij verder worden uitgebouwd zodat we van overzicht naar inzicht kunnen komen.

Personeel in de zorg heeft in 2019 te horen gekregen dat vast werkdagen tot het verleden gaan behoren. Met de '7x24' dienstverlening zullen medewerkers inzetbaar moeten zijn op alle momenten van elke werkdag. Uiteraard houden wij hierbij rekening met de achterban en waken ervoor de medewerkers niet te overvragen. Deze omslag is niet voor iedereen gemakkelijk. Wij verwachten dat dit in 2020 zal leiden tot afscheid van 1-2 medewerkers, die het werken in 'ploegendienst' niet zien zitten. Dit baart ons wel in enige mate zorgen. Goede medewerkers zijn schaars. Wij constateren echter ook dat verdere uitbreiding van het team op dit moment niet mogelijk is. Wij zullen moeten roeien met de riemen die we hebben.

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).

Het beleid op de boerderij is dat iedereen elk jaar tenminste 2 trainingen/opleidingen volgt. Dit moeten trainingen zijn die aansluiten bij het vakgebied van de medewerker.

In 2019 zijn we hier niet helemaal aan toe gekomen. Dit heeft te maken met de uitbreiding van de zorg naar '7x24' waardoor de ruimte om aan scholing te doen onder druk is komen te staan. Dit is niet zo bedoeld en hier zal in 2020 dan ook weer stevig op ingezet worden.

In 2019 zijn de volgende vakinhoudelijke trainingen/opleidingen gevolgd:

- SAW4: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
- BOL: Dienstverlening: Helpende zorg en welzijn
- Autisme en aanverwante stoornissen

De volgende toegepaste trainingen zijn gevolgd:

- GDPR
- Zorgplannen en rapportages schrijven

De volgende persoonlijke vorming is gevolgd:

- Persoonlijk leiderschap

Met uitzondering van SAW4 en de BOL opleiding zijn alle trainingen met goed gevolg afgesloten en zijn de gestelde doelen behaald.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

In 2019 zijn de volgende activiteiten ontplooid om de werkers opgeleid, getraind en geïnformeerd te krijgen en te houden:

Er is in 2019 harder ingezet op de scholing van een aantal medewerkers. Dit om de hoeveelheid geschoold personeel op pijl te houden:

- 4 medewerkers volgen een SAW4 opleiding (Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen) 2 in het 2e jaar en 2 in het 1e jaar.
- 1 stagiair volgt de BOL opleiding Dienstverlening: Helpende in de zorg en welzijn

Daarboven zijn 5 medewerkers naar scholingen geweest:

- 2 medewerker naar autisme en aanverwante storingen
- 1 medewerker naar een opleiding voor het schrijven van zorgplannen en rapportages
- 1 medewerker naar een training persoonlijk leiderschap
- 1 medewerker naar een training GDPR auditor

Gewoon IK is in 2019 ook zwaarder in gaan zetten op intervisie. Elke maand vindt er een intervisie bijeenkomst plaats waarin een persoonlijke casus en/of een specifieke deelnemer gebonden casus besproken wordt. Alle medewerkers moeten hierbij aanwezig zijn.

Elke maand vindt ook een personeelsbijeenkomst plaats. Tijdens deze bijeenkomst worden de nieuwe zorgdossiers voorgesteld en worden knelpunten bij bestaande dossiers doorgesproken.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2020 zal aandacht en voorrang gegeven worden aan de opleidingen die bij de functioneringsgesprekken wel zijn aangegeven, maar nog niet zijn genoten. Daarboven zullen trainingen in specifieke doelgroepen met hun eigen problematiek de voorkeur genieten. Wij hopen zo de persoonlijke kwaliteiten in het team meer te spreiden over de verschillende medewerkers. Iedereen zijn eigen specialisatie en dan stimuleren dat ze van elkaar leren.

Trainingen die in elk geval op het programma staan zijn:

- Conflict- en geweldhantering
- Psychopathologie
- fysieke weerbaarheid
- Groepsdynamiek

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.

Het is logisch dat onder de toegenomen zorgdruk en de veranderde aanpak op de boerderij ten aanzien van het rooster, de ruimte om tot scholing te komen klein geweest is. Dit is echter niet conform het opgestelde beleid. Daarom zal in 2020 de focus terug gebracht moeten worden naar de oorspronkelijke doelstellingen. Zo snel als mogelijk is, maar tenminste voor 1 mei 2020 zal het rooster van de trainingen en opleidingen opgesteld worden en zullen de trainingen hervat zijn.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Gewoon IK volgt het beleid dat aan het eind van elke looptijd van een zorgplan er een evaluatie plaats vindt van de voorliggende periode. Voor de ene deelnemer is dit na 3 maanden al, voor een ander is dat na een jaar. Gewoon IK hanteert altijd een maximale doorlooptijd van een plan van één jaar. In een aantal gevallen is de progressie bij de deelnemer dermate klein dat frequentere evaluatie niets toevoegt. In overleg met de deelnemers, ouders en/of verzorgers worden regelmatig tussentijdse evaluatierapporten opgesteld. Gewoon IK gelooft dat aan de hand van de evaluatie momenten ook de leercurve van de medewerkers vergroot kan worden. Daarnaast levert het belangrijke inzichten op voor de deelnemers en hun ouders/verzorgers. Gewoon IK is wel van mening dat een rapport iets toe moet voegen. Zo maar rapporteren omdat het 'tijd' is leidt alleen tot onnodige regeldruk en gaat ten koste van de zorg die verleend moet worden.

Algelopen jaar zijn alle deelnemers tenminste 1 maal geëvalueerd.

Het aantal Evaluaties bedroeg 64

Het gemiddeld aantal deelnemers bedroeg 37

De evaluatie gesprekken gingen in op de volgende onderwerpen:

- Ontwikkeling deelnemer
 - Wat zijn de objectieve ontwikkelingen geweest
 - Welke progressie/regressie is hierbij gesignaleerd in relatie tot de eerdere evaluaties
 - Wat vindt de deelnemer hier zelf van
 - Waar zijn we tevreden over
 - Waar zit er ruimte voor verbetering
- Hoe heeft de deelnemer het ervaren
- Wat is de prognose voor de nabije periode en op langere termijn (gezien vanuit het brede team van ouders/verzorgers, zorgverleners en overige zorgpartijen)
- Welke ruimte kan eventueel nog geboden worden door het zorgkantoor.

In de meeste gevallen was sprake van voortzetting van de zorg. In veel gevallen wordt de zorg aangepast, maar blijft deze in lijn van de ingezette richting. In een enkel geval wordt het oude plan volledig verlaten. In de meeste gevallen, omdat na een eerste contact periode er ruimte is voor meer ontwikkeling. In één geval is er sprake geweest van een afschaling van de zorg omdat er sprake was van regressie. Het beeld hierbij was dat de oorsprong van de regressie binnen het gezin ligt. Deze regressie is in het brede overleg besproken en andere partijen zullen zich richten op de thuissituatie.

Acties

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

Bijlagen

- Keukentafelgesprek 1
- Keukentafelgesprek 2
- Keukentafelgesprek 3

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.

Uit de evaluatiegesprekken kan worden afgeleid dat zowel de deelnemers, als hun ouders/verzorgers, maar ook de keten partijen tevreden zijn over de constante ontwikkelingen van de deelnemers. Ook de begeleiding krijgt een ruime voldoende van de deelnemers en ouders/verzorgers. De evaluaties leiden tot een constante verbetering van de inzichten. Dit helpt deelnemers, ouder/verzorgers en onze eigen medewerkers. Het matchen van deelnemers met bepaalde medewerkers gaat hierdoor beter waardoor betere resultaten ontstaan.

De evaluaties worden sinds 2019 samen met de zorgplannen opgeslagen in het deelnemer volgsysteem. Buiten het vermijden van onnodige papieren archieven, verbetert dit de toegang voor personen die hiertoe bevoegd zijn en laat het de mogelijkheid open om ook via het systeem de ontwikkeling te bevragen (toekomst wens voor de systeem ontwikkeling).

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.

De inspraak momenten zijn in 2019 gehouden in

- mei
- augustus
- oktober
- december

Tijdens de inspraak momenten zijn diverse onderwerpen besproken. Op de eerste plaats kwam naar voren dat iedereen het goed vindt gaan. De boerderij wordt als gezellig, maar bovenal als veilig beschreven. De bewoners geven wel aan dat ze het wel eens moeilijk vinden als andere kinderen naar de boerderij komen. Ze moeten dan begeleiders, ruimtes en apparatuur (zoals tablets en Paystation) delen met anderen. Ook geven ze aan dat het lastiger is om je terug te trekken op de kamer. Dat voelt als een beetje asociaal gedrag. De begeleiding ziet dit anders en vinden dat de bewoners het recht hebben om zich even terug te trekken als het moeilijk wordt. Dat doen andere kinderen thuis ook wel.

De meeste deelnemers zouden het fijn vinden als er meer spelcomputers zouden komen. De begeleiding heeft uitgelegd dat zij daar niet zo een voorstander van zijn. Een computerspel kan er toe leiden dat je je niet meer gewaar bent van je omgeving en dat is een belangrijke reden om naar een zorgboerderij te gaan. Ook kunnen deelnemers zich buiten gesloten voelen. De begeleiding gelooft meer in samen spelen, liefst buiten. Daarom zullen het aantal gameconsoles voorlopig niet worden uitgebreid.

De vakantie is uiteraard weer een geliefd onderwerp om over te praten. De vakantie dit jaar was ook weer een enorm succes. Men vond het wel jammer dat we niet op één locatie zaten. Voor de volgende vakantie liever weer eens op één plek met z'n allen. Er is inmiddels toegezegd dat we volgend jaar (2020) met z'n allen naar één locatie gaan. Wel stelt dit beperkingen ten aanzien van het aantal deelnemers dat mee gaat.

De organisatievorm met één manager voor de bedrijfsvoering en de zorgboerin en locatiehoofd voor de zorg is een succes. Op onderwerpen is het nog wel zoeken naar wie nu waarvoor verantwoordelijk is. Daarnaast is de zorgboerin een tijdje uit de roulatie ivm persoonlijke situaties. Hierdoor heeft het nog niet helemaal gewerkt zoals bedacht was. Er zijn duidelijke verbeteringen waargenomen met betrekking tot de facturatie en de snelheid waarmee de vergoedingen in omloop komen. Ook de deelnemer administratie is op orde en gedigitaliseerd. Dat levert meer flexibiliteit op en het aantal dossiers dat rondgaat is afgenomen, waardoor de toegankelijkheid van informatie groter is.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten hebben de nodige onderwerpen opgeleverd. Wel valt op dat onze deelnemers meer aan het 'puberen' zijn, waardoor onderlinge geschillen en verschillen van inzicht de boventoon aan het voeren zijn in de inspraakgesprekken. Enkel goede suggesties zullen worden opgevolgd (vakantie op één locatie en voortzetting van de manager bedrijfsvoering).

Er wordt door Gewoon IK veel geïnvesteerd in deze gesprekken omdat ze gemiddeld genomen veel opleveren. We proberen te zorgen voor een huiselijk kring die veilig moet voelen voor alle deelnemers en hun vertegenwoordigers. Er is dit jaar ook meer aandacht geweest voor de verslaglegging. Op termijn hopen we hier nog extra informatie uit te kunnen destilleren zodra we wat meer verslagen hebben om te vergelijken.

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.

In navolging van 2017 en 2018 zijn er ook in 2019 tevredenheidsmetingen uitgevoerd. Hiervoor zijn weer meerdere momenten in het jaar gekozen. Dit jaar zijn er 46 formulieren uitgedeeld aan de deelnemers en hun ouders/verzorgers. Van deze formulieren zijn slechts 21 formulieren direct teruggekomen. Van 4 deelnemers is vooraf aan een evaluatiegesprek gevraagd om het formulier alsnog in te vullen.

Voor de bewoners is in 2019 nog geen apart onderzoek uitgevoerd, omdat de deelnemers al gepost waren als deelnemers in de dagbesteding. Hier zal in 2020 wel een apart onderzoek voor worden ingezet.

De gehoorde kritiek is dat men vindt dat men tegenwoordig overal een mening moet geven en dat de frequentie van de onderzoeken zo hoog ligt. Als dit zo voelt voor de deelnemers en hun ouders, dan vinden wij dat wij dit signaal serieus moeten nemen. Er moet dit jaar nagedacht worden over een andere methode om de meningen over tevredenheid te krijgen. Een methode die door de geënuquêteerden als minder indringend ervaren wordt. Nu is er slechts 45% van de reacties opgehaald.

De reacties die wij wel ontvangen hebben zijn doorgaans positief over de zorg en het personeel. Over de communicatie is men iets minder tevreden. Op basis hiervan is onder anderen het algemene nummer en het telefoon logboek ingevoerd. Veel informatie kan gelukkig ook ontleend worden aan keukentafelgesprekken.

Acties

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

Bijlagen

- Verzamelde enquête 2019
- Analyse enquête 2019

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.

Gewoon IK is goed bezig. Uiteraard zijn er altijd zaken die verbeterd kunnen worden. Hier wordt dagelijks hard aan gewerkt. De zorgboerin en het locatiehoofd bewaken de verbeteringen op de werkvloer zodat deze ook toegepast worden. Tijdens de personeelsbijeenkomsten 1 keer per maand worden de bevinden doorgesproken en eventueel bijgesteld.

Wij maken ons wel zorgen om de participatie van de deelnemers/ouders/verzorgers. Er lijkt een ondervragingsmoeheid te ontstaan. Veel formulieren die nog wel teruggestuurd worden bevatten standaard uitlatingen en de kritiek neemt af. Dan is het lastiger om scherp te blijven. Wij zullen na moeten denken over alternatieven voor het tevredenheidsonderzoek.

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.

In 2019 hebben zich 3 incidenten voorgedaan die in een FOBO zijn vastgelegd.

Incident 1

- De deelnemer heeft 3 kopjes koffie gehad.
- Na afronding van de dag hoorde we van moeder de avond er na dat hij een vergiftiging heeft gehad en doodziek is geweest
- Dit zou bij de huisartsenpost vastgesteld zijn
- Hij moest overgeven en had tremoren in het gelaat
- Bij thuisbrengen hadden wij nog niets aan hem gemerkt. Hij was moe zoals altijd. Er waren geen bijzonderheden
- De deelnemer is door de ouders naar het ziekenhuis gebracht.
- Vermoedelijke oorzaak waren de 3 kopjes koffie
- Was bij ons niet bekend dat deelnemer zo heftig op koffie reageert.
- Deelnemer mag absoluut geen koffie meer op de zorgboerderij
- Wij zijn erge geschrokken van dit voorval en hebben aangeboden te helpen waar dat kan. Iedereen is ingelicht dat Wesley absoluut geen koffie meer mag.

Incident 2

- De deelnemer was heel hard aan het fietsen op het fietspad naast de boerderij
- Haar voet schoot van het pedaal en kwam tussen de spaken van het draaiende voorwiel terecht
- Haar linker voet was aangedaan
- De spaken van het voorwiel hebben een snijwond gemaakt onder de voet, waardoor het vel los is getrokken over en stuk van 4-5 cm met een breedte van ca 1 cm op het breedste stuk
- De wond is schoon gemaakt en verbonden.
- Er is contact opgenomen met de moeder en daarna met de huisarts. In overleg met moeder niet meer naar de dokter gegaan
- Oorzaak is vermoedelijk de onoplettendheid van de deelnemer geweest
- Voorkomen van een dergelijk ongeluk is moeilijk. We zijn juist blij dat onze deelnemers graag buiten spelen.

Incident 3

- Een deelnemer heeft een krabbel van een kat in het gezicht gekregen
- De deelnemer zat achter de kat aan. Deze is bang geworden en heeft uit verdediging uitgehaald
- Krabbel aan de lip. Een snijwond.
- De wond is schoon gemaakt
- De ouder is gebeld
- De huisarts is gebeld
- De deelnemer is gezien door de huisarts en er is een afweziging gemaakt voor een tetanis injectie. Dit bleek niet nodig
- Reden van dit incident is deelnemer die achter de kat aan gaat.
- Dit had voorkomen kunnen worden als het toezicht op deze deelnemer scherper was geweest
- Begeleiding nu één op één

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Niet van toepassing. De boerderij hanteert slechts een wekkerfunctie.

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.

4e keukentafelgesprek

Geplande uitvoerdatum: 11-12-2019
Actie afgerond op: 06-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het gesprek is gevoerd op 4-dec.2019 en het verslag is opgesteld op 6-dec-2019. (zie bijlage).

3e keukentafelgesprek

Geplande uitvoerdatum: 13-11-2019
Actie afgerond op: 13-11-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het derde keukentafelgesprek is afgelast ivm een lage opkomst en weinig nieuwe onderwerpen om te bespreken. Het volgende keukentafelgesprek zal worden gehouden op 11 december 2019.

2e keukentafelgesprek

Geplande uitvoerdatum: 11-09-2019
Actie afgerond op: 04-09-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het tweede keukentafelgesprek is gevoerd en een verslag is gemaakt. (zie bijlage)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019
Actie afgerond op: 01-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Alle functioneringsgesprekken zijn gevoerd.

Beschouw de bezetting aan begeleiders in het licht van het toenemende aantal cliënten opnieuw met name met betrekking tot de piekmomenten en bepaal de ideale verhouding. Kijk hierbij naar aantal begeleiders per weekdag. begeleiding

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2019

Actie afgerond op: 23-08-2019 (Afgerond)

Toelichting: De personele bezetting is complex. Voor de dagbesteding op maandag t/m vrijdag hebben wij een terugloop van het aantal deelnemers en daarmee nu een overschot aan personeel. Aan de ander kant legt de omschakeling naar 7 x 24 uur een extra druk op de te vullen uren op andere tijden (avonden en weekend). Het huidige personeel is slechts ten dele in staat om deze extra uren op te vangen. Er is daarom wel gekozen voor uitbreiding van het zorg team met 0,75 fte. Dit is minder dan voorheen gedacht maar wel noodzakelijk om de 7x24 zorg te kunnen bieden. Daarboven zal er 1 fte worden ingehuurd via een zzp constructie.

Trainingen selecteren voor de medewerkers personeel

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2019

Actie afgerond op: 01-08-2019 (Afgerond)

Toelichting: De BBL-trajecten zijn ingekocht. Ook de BHV opleiding is ingekocht (en al gegeven). De specifieke scholing op specifieke beperkingen is nog niet ingekocht, omdat de boerderij een omschakeling doormaakt naar 7 x 24 zorg ivm bewoners. Dit is al een extra belasting voor het personeel. Zij geven aan nu even rustig aan te willen doen. Zodra er ruimte is worden specifieke cursussen weer hervat.

Tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2019

Actie afgerond op: 10-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. Het aantal respondenten viel ook dit jaar weer tegen. Het zijn over het algemeen dezelfde ouders die reageren. De opinie was goed. De boerderij en de medewerkers worden erg gewaardeerd. De communicatie zou iets beter kunnen maar hier wordt al aangewerkt. ER zijn inmiddels concrete plannen voor een algemeen nummer met whatsapp en sms mogelijkheden.

scholing personeel plannen personeel

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2019

Actie afgerond op: 03-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: De scholing van het personeel is opgenomen. Er zijn nu 2 medewerkers in een BBL traject SAW 4. Komt jaar zal er nog een BBL-er starten. Verder zijn er aanvragen mbt specifieke beperkingen en afwijkingen waar men meer over wil weten. ER zal geprobeerd worden om dit ingevuld te krijgen voor het einde van het jaar.

1e Keukentafel gesprek

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2019

Actie afgerond op: 19-06-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het keukentafelgesprek heeft op 13 juni plaatsgevonden op de zorgboerderij en het verslag is per 19-6-2019 opgesteld. (zie bijlage.)

Evaluatie gesprekken met deelnemers**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Over het gehele kjaar zijn, bij het aflopen van de zorgplannen evaluaties uitgevoerd met de deelnemers en hun ouders/wettelijke vertegenwoordigers. Alle punten die hieruit naar voren zijn gekomen zijn opgenomen in een lijst en gedurende het jaar opgepakt en (voor zover mogelijk) uitgevoerd. Actiepunten uit deze lijst omvatten o.a.: Andere openingstijden, wijzigingen in het vervoer, wijziging van de dagen waarop zorg verleend wordt, wijzigingen in de activiteiten voor een betere aansluiting op het zorgteam.

Oriëntatie op andere zorg-producten voor de dagbesteding. zorg-producten**Geplande uitvoerdatum:** 28-06-2019**Actie afgerond op:** 08-08-2019 (Afgerond)

Toelichting: Probleemstelling: Gewoon IK heeft tot dusverre altijd gekozen voor dagbesteding voor kinderen 'met een uitdaging'. Dit heeft tot 2019 voldoende werk opgeleverd om de operatie te vullen. Per 2019 is er een gewijzigd beleid doorgevoerd bij gemeente Emmen (onze hoofd aanbieder van JW cliënten. Binnen dit beleid is naast het opstarten van een samenwerkingsverband (dat tot veel vertraging in de toewijzing heeft gezorgd) ook geleid tot een andere kijk op de jeugd tot 18 jaar. Doelstelling van de gemeente is nu om zo veel als mogelijk kinderen binnen het schoolsysteem te houden. Dit heeft gezorgd voor een dramatische daling in het aantal aanmeldingen van jeugdige cliënten en daarmee een leegloop van de dagbesteding. Oplossing: Gewoon IK denkt de oplossing gevonden te hebben door toelating van volwassenen in de dagbesteding. Dit lijkt mogelijk te zijn geworden doordat de kinderen die wij nu nog in de dagbesteding hebben voor het grootste deel tegen de leeftijdsgrens van 18 jaar aanzitten (of hier zelfs al overeen zijn). In 2020 zal gepoogd worden om de dagbesteding voor volwassenen vorm te geven en naar de operatie te brengen.

Opstellen plan van aanpak tbv doelstellingen 2019. kwaliteit**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Planvorming heeft inmiddels wel plaatsgevonden, maar door de enorme drukte is het vastleggen achtergebleven. Wij streven ernaar om voor 1-6-2019 het plan uitgewerkt te hebben. Op 31 december 2019 heb ik moeten constateren dat het ondanks verwoede pogingen niet gelukt is om een document op te stellen met daarin een plan van aanpak met betrekking tot de verbeterpunten. Toch zijn er wel de nodige verbeterpunten opgepakt en uitgevoerd. 2019 is een reactief jaar gebleken door een variëteit aan onderwerpen die geadresseerd moesten worden. Het is ons stellige voornemen om bij het jaarwerk 2019 en de vooruitblik op 2020 wel een plan op te leveren voor de verbeterpunten.

Heraudit. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) Audit**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 25-06-2019 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 07-06-2019, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets**Geplande uitvoerdatum:** 07-06-2019**Actie afgerond op:** 19-06-2019 (Afgerond)

Voer extra RIE uit na afronding verbouwing

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 21-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: De rie is uitgevoerd door een controleur van stigas

EHBO koffers controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2020
Actie afgerond op: 03-06-2019 (Afgerond)

Voer extra RIE uit na afronding verbouwing

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2019
Actie afgerond op: 21-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: De inspectie heeft plaatsgevonden en de opmerkingen zijn verwerkt.

Jaarlijkse controle Zoönosen keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 15-05-2019 (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: 29-05-2019
Actie afgerond op: 16-05-2019 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [jaarverslag](#) [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit vindt op verschillende tijdstippen plaats zodat alle deelnemers de oefening minimaal een maal per half jaar meemaken.

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Er is een abonnement genomen bij Stigas om elk jaar de RI&E te laten checken door de aangeleverde lijsten en een adviseur. Dit gaat elk jaar in mei gebeuren.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Alle zorgplannen van de deelnemers worden minimaal 1 maal per jaar geëvalueerd. Deze worden dan besproken en ondertekend door ouders/verzorgers.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt jaarlijks in de vorm van een enquête gedaan, deze wordt aan alle betrokken ouders/verzorgers van de jeugdige deelnemers gestuurd. De uitkomst hiervan wordt in een verslag vastgelegd.

Jaarlijkse controle Zoönosen keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 10-05-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: De zoönosencontrole in het kader van de verlening van het keurmerk is uitgevoerd op 10-5-2019.

EHBO koffers controleren

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 25-03-2019 (Afgerond)

Intervisiebijeenkomsten plannen om de 2 maand personeel

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 02-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Deze intervisie gesprekken zijn maandelijks gepland op de 1e woensdag-avond van de maand tijdens het werk-overleg

Zoek oplossingen voor de krapte aan personeel op de woensdagen en de weekenden. begeleiding

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 01-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Deze oplossing is gevonden in het aantrekken van een extra BBL-er in combinatie met een herverdeling van het gediplomeerde medewerker. Daarnaast heeft het probleem zichzelf opgelost, doordat een oud medewerker kwam vragen of haar nog in konden zetten. ij is SPH geschoold.

Oefening calamiteitenplan**Geplande uitvoerdatum:** 26-02-2019**Actie afgerond op:** 05-03-2019 (Afgerond)

Toelichting: Calamiteiten plan geoefend. Alle medewerkers en deelnemers hebben zich verzameld op de BVH plek voor de boerderij. Een toevallige aanwezige wist niet goed wat hij moest doen. Hieruit hebben we geleerd dat we op de aanwezige plattegrondjes ook de BHV plek aan moesten duiden, samen met de meest aannemelijke vluchtroute. Bordjes zijn aangepast.

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2019**Actie afgerond op:** 10-05-2019 (Afgerond)

Toelichting: Deze actie is even buiten beeld geweest, maar is oiv de opmerkingen van de auditor weer in beeld gekomen. De meldcode is overgenomen uit de kennisbank en aangepast aan de zorgboerderij.

Oriëntatie op een ander organisatie model. organisatie**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2019**Actie afgerond op:** 01-02-2019 (Afgerond)

Toelichting: Gewoon IK heeft er voor gekozen om het team te versterken met een 'Hoofd bedrijfsvoering'. Deze functionaris heeft als aandachtsgebieden: - Kwaliteit - Financiën - Administratie - Personeelszaken en organisatie - ICT - Logistiek - Facilitaire zaken Primair zal de nieuwe functionaris zich richten op het creëren van inzicht de de financiële systemen; Bijwerken van het cliënt volgsysteem en opvolging geven aan het kwaliteitssysteem. De zorgboerin gaat zich hiermee van deze terreinen terugtrekken en zich meer richten op de zorg en met name op de ontwikkeling van de nieuwe zorgproducten. In de algemene dagelijkse leiding verschuift hierbij de verantwoordelijkheid van de Zorgboerin naar het hoofd Zorg en het hoofd bedrijfsvoering. Hierdoor ontstaat er een duaal leiderschap van zorg en bedrijfsvoering.

Opstellen jaarverslag kwaliteit**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2019**Actie afgerond op:** 01-03-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het jaarverslag 2018 is op 1 maart 2019 ingediend.

Beschouw de bezetting aan begeleiders in het licht van het toenemende aantal cliënten opnieuw met name met betrekking tot de piekmomenten en bepaal de ideale verhouding. Kijk hierbij naar aantal begeleiders per weekdag. begeleiding**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2019**Actie afgerond op:** 08-04-2019 (Afgerond)

Toelichting: Voor nu is er nog geen ruimte voor uitbreiding van het team. Er is voor gekozen om de bedrijfsvoering van de boerderij beter vorm te geven. Hiervoor is er een boventallige manager aangetrokken die op dagelijkse basis leiding geeft op de boerderij. De ruimte voor zorgpersoneel zal hersteld worden door uitbreiding van de doelgroepen met volwassenen. Hiervoor moet nieuw personeel geworven worden. TEvens zal er een herschikking van personeel plaatsvinden op basis van de interesse en competenties. De uitbreiding zal vermoedelijk in Q4 vorm krijgen.

Actualisatie BHV**Geplande uitvoerdatum:** 20-02-2019**Actie afgerond op:** 05-03-2019 (Afgerond)

Toelichting: De BHV is voor alle personeelsleden vernieuwd. Tijdens de training is veel aandacht geweest voor ongevallen, herkennen van situatie, toepassen van EHBO en AID. Door de weersomstandigheden is brand en brandmelding niet aan de orde geweest. Deze zal de volgende keer weer getraind worden.

Voer extra RI&E uit na afronding verbouwing**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2019**Actie afgerond op:** 08-04-2019 (Afgerond)

Toelichting: De extra RI&E blijft een belangrijk aandachtspunt. De verbouwing zal echter pas rond 1 juli 2019 zijn afgerond. Een extra RI&E uitvoeren heeft nu dus nog geen zin. Er wordt een nieuwe afspraak in het kwaliteitssysteem geboekt voor rond 1-7-2019

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2018**Actie afgerond op:** 08-04-2019 (Afgerond)

Toelichting: In het kader van de AVG heeft gewoon IK een start gemaakt, door het volgen van een cursus met betrekking tot de implicaties van de AVG. Vanuit deze cursus zijn awareness sessies gestart met het personeel en is gegevens beveiliging een vastpunt op de agenda van de personeelsvergaderingen geworden. Voor het verkrijgen van meer inzicht in de implicaties van de AVG voor Gewoon IK, is een start gemaakt met de classificaties van gegevens. De uitkomst hiervan moet zijn dat alle informatie gelabeld is als: 'Openbaar', 'Intern gebruik' of 'Vertrouwelijk'. Om de druk op de vertrouwelijke informatie te verminderen is afgesproken dat in documenten en systemen geen gebruik gemaakt wordt van volledige namen, maar slechts een codering van de naam, om de informatie te anonimiseren. Daar waar het van belang is om wel een naam te noemen zal het label 'Vertrouwelijk' gebruikt worden. In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van 'beveiligingssoftware' voor het versleuteld versturen van e-mail. Tevens wordt hier gebruik gemaakt van beveiligde sites voor het delen van informatie. In dit kader wordt onderzocht op welke wijze Office 365 gebruikt kan worden voor het delen van informatie binnen de instelling en met ketenpartijen buiten de instelling (indien van toepassing). AVG is een voortschrijdend proces waar we onze aandacht blijvend bij moeten hebben. Dit onderwerp is dus zeker nog niet volledig uitgediept en er zal de komende tijd verder aan doorgewerkt worden.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019**Actie afgerond op:** 26-02-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2019**Actie afgerond op:** 26-02-2019 (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.

Stel een noodplan op mbt hoe te handelen als we geen uitbreiding van het aantal deelnemers kunnen verwacht.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Keukentafelgesprekken 1

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2020

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020

Het aantal deelnemers in de dagbesteding moet omhoog. Activeer een plan om volwassen dagbesteding naar de boerderij te halen en stel plannen op om dit logistiek en procesmatig in te passen.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Planning opstellen voor het volgens van de trainingen en opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Opstellen plan en hervatten trainingen voor de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Tevredenheidsonderzoek voor bewoners opzetten en uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2020

Jaarlijkse controle Zoönosen keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

EHBO koffers controleren

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

1e Keukentafel gesprek

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

scholing personeel plannen personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Beschouw de bezetting aan begeleiders in het licht van het toenemende aantal cliënten opnieuw met name met betrekking tot de piekmomenten en bepaal de ideale verhouding. Kijk hierbij naar aantal begeleiders per weekdag. begeleiding

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Keuring speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Een alternatieve methode/techniek bedenken om het tevredenheidsonderzoek te vervangen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Keukentafelgesprek 2

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2020

3e keukentafelgesprek

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

brandblus middelen jaarlijkse controle door Westhart

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

Keukentafelgesprek 3

Geplande uitvoerdatum: 09-12-2020

Verzoek om te beschrijven in JV 2020: Wat is de status van het opzetten van de dagbesteding voor volwassenen? De reden van het opzetten van deze dagbesteding is om de terugloop van de dagbesteding jeugd te compenseren.

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2021

Scholing staat bij u hoog in het vaandel. Dit is volgens u vanwege alle veranderingen in 2019 niet geheel geslaagd. Idee is om niet niet voltooide geplande scholingsmomenten in 2020 te voltooien en te beschrijven in JV 2020.

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2021

Bij zzp'ers is tevens een 1 op 1 evaluatiegesprek nodig. Het verzoek om in het JV 2020 te beschrijven of de evaluatiegesprekken hebben plaatsgevonden en hoe deze inhoudelijk zijn verlopen.

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2021

Afzonderlijk beschrijven tevredenheidsonderzoek wonen en begeleiding.

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 24-08-2021

Audit Dagbesteding en Wonen. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 24-10-2021

Keuring speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: Speeltoestellen zijn goedgekeurd

brandblus middelen jaarlijkse controle door Westhart

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: Blusmiddelen zijn gekeurd en goed bevonden.

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 18-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Opzetten van een Google agenda voor taken die periodiek of specifiek moeten worden uitgevoerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: ER is een Google agenda aangemaakt en de actiepunten als mede de verplichte administratieve onderdelen zijn hierin opgenomen. De agenda is gedeeld met het managementteam van Gewoon IK, zodat deze gemeenschappelijk bewaakt kan worden.

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: 14-04-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-04-2020 (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.

Alle acties zijn uitgevoerd. Wel kan geconstateerd worden dat ze niet allemaal op tijd zijn afgedaan. Ook is het registreren van de acties niet altijd direct uitgevoerd, maar achtergehouden voor een controle moment. Dit is begrijpelijk, omdat er veel in beweging gekomen is in 2019. Dat mag een keer voorkomen, maar in 2020 moeten we dichter op het kwaliteitssysteem zitten. Acties die zijn uitgevoerd moeten direct worden verwerkt en niet (zoals nu) achteraf vanuit de verslagen.

De medewerkers vinden het niet gemakkelijk om telkens bij een melding in het kwaliteitssysteem te kijken. Sommige taken zijn belangrijker op het moment dat het signaal komt. Dit neemt niet weg dat je wel alle kennis bij de hand moet hebben om dit oordeel te kunnen velen. In 2020 gaan we taken opnemen in de google agenda van de boerderij, zodat je direct op je telefoon ziet welke actie actueel geworden is. verder moet minimaal 1 keer per maand tijd besteed worden aan het controleren van taken om de agenda actueel te houden en niets te vergeten.

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

- Financiële stabiliteit
 - Uitbreiding van het aantal producten in de dagbesteding
 - Dagbesteding verder geschikt maken voor volwassenen
 - Komen tot een aparte locatie voor beschermd wonen (zonder de financiering van de boerderij uit te hollen)
 - Optimalisatie van de inzet van de medewerkers
- Verder gaande professionalisering
 - Uitbouwen van alle registraties in een vorm die combinatie van de registraties mogelijk maakt.
 - Ontwikkeling van instrumenten voor vroeg signalering
 - Verder kennis opbouw over de specifieke stoornissen en afwijkingen bij onze kinderen, zodat we een gespecialiseerde plek kunnen bieden.
 - Nog meer gesprekspartner worden van politiek, bestuur en verwijzers.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Financiële stabiliteit
 - Uitbreiding van het aantal producten in de dagbesteding
 - Dagbesteding verder geschikt maken voor volwassenen
 - Optimalisatie van de inzet van de medewerkers
- Verder gaande professionalisering
 - Uitbouwen van alle registraties in een vorm die combinatie van de registraties mogelijk maakt.
 - Ontwikkeling van instrumenten voor vroeg signalering

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.

Onze plannen zijn ambitieus en mogelijk niet allemaal zelf in de hand te houden. De politiek en verwijzers spelen hierin een belangrijke rol. We kunnen wel zelf werken aan het afbouwen van onze kwetsbaarheden. Zoals wij het nu zien, moet het mogelijk zijn met de huidige medewerkers en een lichte groei aan deelnemers winst te draaien, die verdere ontwikkeling van de boerderij mogelijk maakt. Dit vraagt dan wel net dat extra beetje meer flexibiliteit van de medewerkers en een iets strakkere planning zodat de medewerkers ook daar zijn, waar ze het hardste nodig zijn.

Financiële stabiliteit

De eerste stap voor meer flexibiliteit van de medewerkers is al gezet door de invoering van het medewerkersreglement. Dit heeft al geleid tot een betere spreiding van de zomer vakanties en wij hopen dat flexibiliteit bij het inroosteren ook stand zal houden. Hiervoor is tijd nodig om dit te constateren. In de zomer van 2021 zal dit probleem zich per definitie oplossen omdat we dan de eerste 2 gediplomeerde medewerkers bij zullen schrijven. Nu is de planning altijd gebouwd rond de 5 gediplomeerden die de spil van de planning vormen. Dan hebben we 7 gediplomeerden en in 2022 hebben we er zelfs 9! De kans bestaat dat 1-2 medewerkers niet mee willen/kunnen in de benodigde flexibiliteit en elders een betrekking zullen zoeken. Indien dit het geval is, zullen we onze SPH-er contracteren voor 32 uur (zij staat nu op de lijst voor 10 uur).

Rond de zomer periode zullen we kijken of er ruimte is voor onze BOL-stagiaire om ook een BBL opleiding SAW 4 te gaan doen (eventueel eerste SAW3). Zij heeft al aangegeven hiervoor open te staan.

Voor de uitbreiding van de dagbesteding voor volwassenen zijn inmiddels procesbeschrijvingen gemaakt die logistiek op een veilige manier mogelijk maken. Extra personeel is hiervoor net direct nodig. Wij verwachten dat 1-2 medewerkers liever met volwassenen aan de slag willen. En overdag hebben we nog ruimte over. De ER is een brochure opgesteld voor de zorgkantoren en zorgmakelaars. Voor huisartsenposten, wijkcentra en buurthuizen is een pamflet (3 luik) geschreven om mensen bekend te maken mbt de boerderij en ons aanbod voor volwassenen. Verspreiding zal in maart nog plaats vinden.

Via onze zorgboerin en onze beleidsmedewerker worden de contacten bij de zorgkantoren al benaderd. Er is zeker interesse, maar nog geen concrete voorstellen. Een tweede - en derde ronde langs de diverse kantoren zal waarschijnlijk nog wel noodzakelijk zijn. Ondertussen luisteren we goed naar hoe de markt regeert op ons aanbod. Mocht het zo zijn dat we onze propositie aan moeten passen, dan zullen we dat onderweg zeker ook doen.

Op een kleinere schaal voor onze huidige deelnemers in de dagbesteding hebben we een systeem van certificering opgezet. Dit nemen wij serieus, maar onze deelnemers ook. Ze hebben het gevoel weer aan een prestatie te werken en het stimuleert ze boven zichzelf uit te stijgen. De certificering volgt een aantal lijnen van arbeid die we op termijn ook aan kunnen bieden in een echte werkomgeving. Dit werk aanbieden in een echte werksituatie doen wij nu al bij onder andere de lokale supermarkt. Dit slaat al goed aan. Het enige waar we nu nog tegen aanlopen, is dat we nu meestal één-op-één zorg bieden waar groepszorg is geïndiceerd. We zijn wel in gesprek met de toewijzers om te kijken of we dat nog iets op kunnen vinden. Zodra we meer deelnemers hebben die in de zelfde richting willen ontwikkelen, kunnen we weer terug naar groepsbegeleiding. Dan wordt dit ook meer rendabel.

Op dit moment kunnen we het concept ook al aanbieden in de techniek, in de bouw in de tuin en in de kassenbouw.

Professionalisering

We houden al de diverse lijsten bij in de diverse systemen. Een agenda met daarin wanneer een deelnemer gepland is, Een lijst van producten ingezet op een datum voor een deelnemer met een bepaalde doorlooptijd. WE kunnen dus declareren wat er geweest is. Combineren we de agenda items met de product informatie dan kunnen we voorspellen hoeveel vergoeding er komende maand te verwachten is. Kosten kunnen hierop worden aangepast, zodat er een evenwichtiger balans zal ontstaan. Dit is maar één manier om invloed uit te oefenen op een gezond financieel klimaat. Als we de zorgzwaarte uit de deelnemer-informatie zouden combineren met de mogelijkheden van een medewerkers (Door het toekennen van punten voor het kunnen handelen van zorgzwaarte dan kunnen we de inzet van de medewerkers meer accuraat sturen. Het enige dat we hier voor zouden moeten doen is de 'lijstjes' op nemen in een systeem die de lijstjes laat combineren in elke willekeurige samenstelling (data analyse en datamining). Rapportages die hieruit voortkomen moeten elke week of elke maand in het management team besproken worden.

Op een zelfde manier is voorspellen van een financieel gezonde koers veel gemakkelijker en kan het buikgevoel worden losgelaten. Dan weten we wat ons te doen staat.

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.

- | | |
|------------|--|
| 6.1 | <ul style="list-style-type: none">• Keukentafelgesprek 1• Keukentafelgesprek 2• Keukentafelgesprek 3 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Verzamelde enquête 2019• Analyse enquête 2019 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 1.3 | <ul style="list-style-type: none">• fobo• Fobo 2• Fobo 3 |
|------------|--|