

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

De Zorgdragerij

De Zorgdragerij

Locatienummer: 2163



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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	16
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	19
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
6 Terugkoppeling van deelnemers	21
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	22
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
7 Meldingen en incidenten	26
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	26
7.2 Medicatie	26
7.3 Agressie	26
7.4 Ongewenste intimiteiten	26
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	41
9 Doelstellingen	42
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	42
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	42
9.3 Plan van aanpak	43
Overzicht van bijlagen	45

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

De Zorgdragerij

Registratienummer: 2163

Dokter Leursstraat 7, 6041 KL Roermond

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 68217773

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

Locatiegegevens

De Zorgdragerij

Registratienummer: 2163

Petrus Polliusstraat 91, 6045 BW Roermond

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Het was een dynamisch jaar. Een jaar van veel beweging in de groep en van midden in de maatschappij. Een jaar waar we als groep een heleboel geleerd hebben van elkaar, over elkaar en met elkaar. Er zijn weer grenzen verlegd, letterlijk en figuurlijk. En dat proces stopt nooit. Door wisselende mensen en omstandigheden blijven we actief bezig om er samen iets goeds van te maken, ook al is dat soms zoeken. Extra fijn dat we weer vele momenten samen hebben kunnen vieren na de stillere corona periode. Terugkijkend op 2022 hebben er wederom iets heel moois van weten te maken met elkaar!

Maarten en Meike

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Voor dag en jou.

De Zorgdragerij draagt zorg. Voor mensen, natuur en milieu, zodat iedereen kan floreren in een veilige en toekomstgerichte omgeving. Het mes snijdt bovendien aan twee kanten: de medewerkers krijgen de ruimte om zich te ontplooien en het werk dat ze verzetten komt altijd ten goede aan de samenleving.

Thema van Zorgboerderij in Beeld van afgelopen jaar:

*als we geluk
delen
we zoveel meer
met elkaar*

© Merel Morre



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Een algemene indruk van afgelopen jaar geven we aan de hand van de seizoenen, omdat die het meest van invloed zijn op onze werkzaamheden. In de volgende hoofdstukken zal op een aantal specifieke zaken verder worden ingegaan.

Winter (januari tot en met maart)

Het jaar begint net als ieder jaar koud en modderig en iedereen kijkt uit naar de lammertijd. De eerste weken hebben we gevuld met de landschapsklussen, voorzaaien in de koude kas en het klaarmaken van de stal voor de lammertijd. Nieuw vast project dat we gestart zijn is het ondersteunen van het beheer van het Kruiswegpark, een monumentaal park op steenworp afstand van de boerderij. We snoeien, hakselen, onderhouden de staties en paden et cetera. Een mooie aanvulling van onze werkzaamheden omdat we hier ook in de winter volop mee aan de slag kunnen. De zelfgeogste zaden uit de kloostertuin bieden we ook dit jaar aan in de vorm van zaden-slingers. Nieuw dit jaar zijn de BermBlommen; zaadbommetjes in een zakje gevouwen van oude atlanten. Het is een fijne activiteit om te doen als het buiten nat en koud is, dus prima voor de donkere dagen.

Begin februari begint de lammertijd die erg gestroomlijnd verloopt. Ruim 400 lammetjes komen verspreid over 6 weken, zonder al te veel hulp van ons, ter wereld. Ook wordt er weer een prachtig ezelveulen geboren: Soof. Het blijft een prachtige tijd in het jaar. Ondanks dat er veel op groepsdynamisch vlak gebeurt, merken we dat de stemming beter wordt nu met de lammetjes ook de lente zich aandient.

Helaas stopt een van onze vaste collega's per 1 maart omdat zij 'haar dromen achterna gaat' na een heftige persoonlijke gebeurtenis. Gelukkig is dat in goed overleg gegaan en hebben we een fijne afscheidslunch gehad. Daarnaast begint ook weer een nieuwe fulltime stagiaire ergotherapie. Er is dus onrust wat betreft bezetting en in die tijd komt ook het nieuws dat Rusland Oekraïne is binnengevallen. De impact op de groep is groot: er wordt veel over gesproken en al snel ontstaat het idee om wat te dóen. Er worden zonnebloemen geknipt en blauw-gele armbandjes geregen die we uitdelen tijdens de vredesmars waarin we meelopen. We besluiten de volledige opbrengst van de zadenverkoop te doneren waardoor we 608 euro hebben kunnen schenken aan het Rode Kruis Oekraïne!

Lente (april tot en met juni)

Iedereen is blij dat de lente zich aandient en we weer volop in de natuur aan de slag kunnen. Daarnaast blijven er ideeën ontstaan om op maatschappelijk gebied een steentje bij te dragen. Zo staan we in april op de Koningsmarkt waar we onze zaden en plantjes verkopen. Het was een geweldige dag waar we flink verdiend hebben. De helft voor Stichting Vluchteling, de andere helft voor een etentje met de hele groep.

In mei loopt een verslaggever van Bron met ons mee om de zorgboerin te interviewen over haar werk voor De Zorgdragerij en bij Fontys Sociale Studies. "Voor mij is het duidelijk: hoofd in de boeken en voeten in de klei (of dat nu letterlijk is of figuurlijk) is de perfecte kruisbestuiving tussen opleiding en werkveld. We kunnen zó veel van elkaar leren!" Artikel lezen: De ene dag docent, de andere dag druk in de moestuin (fontys.nl)

In juni nemen we met een team van 14 personen deel aan De Nacht van de Vluchteling. Er wordt volop getraind om iedereen de tocht te kunnen laten lopen en de stagiair organiseert geweldige teambuildingsactiviteiten om het groepsgevoel te vergroten. Het blijkt een hele mooie manier om de groepsdynamiek weer om te buigen tot iets constructiefs. De nachtelijke wandeltocht in Nijmegen is een succes. Bloed, zweet en blaren bij zo'n 32 graden, maar iedereen is over de streep gekomen. Uiteindelijk hebben we als team een bedrag van 1848 euro opgehaald voor Stichting Vluchteling. Volgend jaar weer!

Zomer (juli tot en met september)

De zomer is heet en droog. De kuddes moeten extra snel verplaatst worden naar nieuw gras en extra voorzien van tonnen water. Zelfs de wintervoorraad moet aangebroken worden om alle dieren van voedsel te voorzien. We passen onze werkzaamheden regelmatig aan aan de hitte door een tropenrooster te draaien. Zo blijft het werken voor iedereen veilig en is er genoeg tijd voor terrasjes, zwemmen in de grindgaten en etentjes met de groep.

Gelukkig krijgen we een leuk nieuw project erbij: naast het beheer van de Kloostertuin en het onderhoud van het aangrenzende Kruiswegpark, mogen we nu ook het voorplein van het klooster gebruiken. Vlakbij de twee monumentale beuken zaaien we een strook met

wilde bloemen en bewerken de grond. Zo kunnen we kijken wat er goed groeit en eventueel in de toekomst ook gewassen zaaien. Ook ligt er een klein kerkhofje (oorlogsmonument) waar we een meidoornhaag omheen zetten. Fijn om in de hitte op deze schaduwrijke plek aan de slag te kunnen.

Tijdens de zomervakantie zijn we een week dicht. De andere weken zijn we open, mede dankzij zomerwaarneming van onze oud-stagiair. Onze nieuwe collega start namelijk na de zomervakantie. De Vriendentuin is na de watersnood helemaal hersteld en we produceren ondanks de droogte grote hoeveelheden groenten voor de Voedselbank. De levering kan nu tijdens de vakantie gewoon doorgaan.

Herfst (oktober tot en met december)

In het najaar zijn we twee keer een dag naar een boomgaard van bekenden in Meerssen geweest om met zijn allen appels, peren en pruimen te plukken. Vele kratten konden we leveren aan de Voedselbank en met heerlijke vlaai en uitgebreide lunch voelde het voor ons als een schoolreisje! Ook hebben we op vraag van een collega moestuinier geholpen in zijn moestuin die ook voor de Voedselbank kweekt. Dit soort projectjes maken het werken in het laagseizoen ook aantrekkelijker, iets waar we naar op zoek waren. Dat is dit jaar nog belangrijker, want de schaapherder heeft besloten geen ooien te laten dekken en dus geen lammertijd te houden. De winter zal voor ons gevoel dus extra lang duren en leuke werkzaamheden zullen dan meer dan ooit nodig zijn!

December is een maand vol feestelijkheden. Zo gaan we traditiegetrouw op Sinterklaasdiner bij vrouwen centrum Maximina waar een van onze mensen een heerlijke maaltijd voor ons kookt. De laatste week voor kerst hebben we elke dag een feestlunch en is er ruimte voor warmte en gezelligheid bij het vuur en onder de kerstboom. En ook deze keer lag er een puzzel van 2000 stukjes onder de boom met daarop een fotocollage van afgelopen jaar. Een mooie manier om samen bezig te zijn en ondertussen de gebeurtenissen te bespreken. Helaas zal na de feestdagen één van onze collega's niet terugkomen, zijn heeft wegens persoonlijke omstandigheden besloten haar baan op te zeggen. Gelukkig hebben we met zijn allen een mooi afscheid kunnen vieren. Volgend jaar zullen we dus weer op zoek gaan naar een nieuwe collega. Maar eerst een week vrij om Kerst en Oud en Nieuw te vieren!

** voor meer informatie over financiering van de zorg verwijzen wij naar hoofdstuk 4.1*

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Uiteraard zijn wij altijd bezig om onze kwaliteit op alle punten te verbeteren en te borgen. Hieronder een aantal onderdelen toegelicht om deze ontwikkelingen in beeld te brengen:

Ontwikkelingen

Ons zorgaanbod en onze financiering is inhoudelijk niet veranderd. Wij leveren nog steeds dagbesteding gedurende 10 dagdelen per week, vanuit WMO en WLZ indicaties. We kijken wat betreft groepssamenstelling en taken of deze bij elkaar passen. In sommige gevallen bieden wij ook individuele begeleiding. We gaan hierover laagdrempelig met de deelnemers en collega's in gesprek, dat is mogelijk doordat we een (bewust) kleine organisatie zijn.

Hoewel we er een aantal vaste projecten bij hebben gekregen op diverse locaties, is ons eigen terrein niet veranderd. Uiteraard zorgen wij dat we in alle gebieden waar wij werkzaam zijn, veilig aan de slag kunnen.

Kwaliteitsproces

In het najaar van 2022 is er een nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld bij de Coöperatie Limburgse Zorgboeren. Wij hebben hierop de klachtenprocedure en uitdeelbrief aangepast. Zo is iedereen daarvan op de hoogte.

Komend jaar zal weer een audit plaatsvinden. Uiteraard zijn wij altijd bezig met het up to date houden van ons kwaliteitssysteem, maar we zullen in 2023 de puntjes op de i gaan zetten. Met name de overgang naar digitale dossiers is daarbij een aandachtspunt (actie). Dit was namelijk een tip vanuit de vorige audit, maar door vertraging in de uitrol van het systeem is dat nog steeds in ontwikkeling. De tip om te evalueren op doelen hebben wij inmiddels doorgevoerd tijdens de intake en evaluaties.

Professioneel/ondersteunend netwerk

Door de overgang naar een nieuw zorgconsortium, zijn we afgelopen jaar veel bezig geweest met elkaar en elkaars eigenschappen te verkennen. Inmiddels weten we beter wat we aan elkaar hebben en welke routes gelopen moeten worden. Dit is een proces wat langer duurt, maar het begin is gemaakt.

De bestaande contacten binnen ons netwerk (o.a. ketenpartners en gemeenten) zijn nog net zo laagdrempelig te bereiken. Met hen is veelvuldig intercollegiaal overleg en verloopt de samenwerking prima. Ook de samenwerking met de Coöperatie Limburgse Zorgboeren verloopt zeer naar wens.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

Het afgelopen jaar formuleerden we de onderstaande doelstellingen (Jaarverslag 2021, Hoofdstuk 9.1 en 9.2). Achter elke doelstelling is beschreven of en hoe we daaraan in 2022 hebben gewerkt. Door complexe groepsdynamiek en personele wisselingen hebben we onze doelen deels moeten uitstellen, anderzijds hebben we juist ook extra zaken opgepakt. Waar mogelijk nemen we mee naar 2022 wat er nog is blijven liggen.

Status doelen 2022**1. Kwaliteit en kleinschaligheid**

- Verder uitbreiden (verdiepen) en verfraaien van onze locatie: dit is een interactief proces waaraan we zeker hebben gewerkt. Herstel na watersnood is inmiddels afgerond.
- Blijven vergroten diversiteit werkzaamheden t.b.v. de keuzemogelijkheid en talentontwikkeling deelnemers: we hebben een aantal grote en kleine projecten kunnen toevoegen aan onze werkzaamhedenlijst. Dit doel is dus zeker behaald.
- Samen groepsdynamiek blijven bespreken: dit is een speerpunt geweest waaraan we veel aandacht hebben besteed. Gelukkig met een heel positief resultaat. Blijft vast punt op de agenda van de werkoverleggen en inspraakmomenten.
- Waar mogelijk meer deelname aan lokale initiatieven: deelname Koningsmarkt, hulp aan collega moestuinier, Roermondse vredesmars. Dit willen we blijven doen.

2. De Groene en Blauwe pijler

- Bestendigen en weer uitbreiden werkzaamheden eigen kuddes: we hebben nog steeds één vaste kudde en dat is goed. Doordat we daarnaast meer werkzaamheden hebben, is het in balans.
- Werken en leren in de tuin bestendigen en uitbreiden: veel bezig geweest met wildpukken, takkenhekjes maken en moestuinieren. Blijft een mooi punt om verder te ontwikkelen.
- Herstel Vriendentuin en kloostertuin en verkennen verdere mogelijkheden: beide tuinen zijn weer volledig op orde, voorplein is nu ook in gebruik als uitbreiding hiervan.
- Werken op projectbasis t.b.v. afwisseling, met name in het laagseizoen: zie ook andere punten.

3. Werkend leren, lerend werken

- Stage biedende plaats voor onder andere ergotherapeuten in opleiding: sinds dit jaar ook stageplaats voor Social Workers in opleiding.
- Ontwikkelen en uitbreiden natuur- en milieueducatie activiteiten: niet echt aan bod geweest. Komend jaar zal uitwijzen of we hiervoor mogelijkheden krijgen.
- Voortzetten deelname aan projecten en onderwijs rondom mentale gezondheid: jaarlijks terugkerend project bij Ergotherapie, nu aangevuld met Social Work. (zie ook hoofdstuk 5)

Algemene conclusie

We hebben naast de samenwerking met Landschapsbeheer 't Mógkebrook onze werkzaamheden verdiept en verbreed. Hier zijn we heel erg blij mee, te meer omdat daardoor ook in het laagseizoen meer dan genoeg afwisselend werk te doen is. Er is veel energie gestoken in groepsdynamica en personele zaken. Gelukkig hebben we hier met zijn allen op een constructieve manier aan kunnen werken. We blijven hier veel aandacht aan geven en hebben vertrouwen dat we ook komend jaar weer als team aan de slag kunnen!

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.

Aantal deelnemers

Afgelopen jaar zijn wij wat betreft aantal deelnemers stabiel gebleven. Dit is -zoals in eerdere Jaarverslagen gemeld- een bewuste keus. Wij willen kleinschalig zijn en kwaliteit leveren, ook als dat soms betekent dat mensen tijdelijk op een wachtlijst moeten. Dat is afgelopen jaar een paar keer gebeurd omdat er veel vraag was, maar wij wegens personele wisselingen en de onrust die dat in de groep teweegbracht een aantal weken geen nieuwe mensen hebben laten starten. Gelukkig is deze tijd door iedereen goed overbrugd en was de doorstroom groot genoeg om uiteindelijk het aantal groepsleden stabiel te houden.

De overwegingen om ondanks veel vraag niet verder uit te breiden zijn grotendeels hetzelfde als voorgaand jaar:

- Toename van zorgzwaarte. De indicatiegrootte, en begeleidingsbehoefte per persoon is ook afgelopen jaar toegenomen, net als de verscheidenheid aan hulpvragen. Hierdoor is het totaal aantal dagdelen per week en intensiteit van begeleiding wel gegroeid.
- De gebeurtenissen rondom personele wisseling en groepsdynamiek hebben een enorme impact op de groep gehad. We hebben ervoor gekozen

om dit proces met de bestaande groep te doorlopen en terughoudend te zijn met aanname van nieuwe deelnemers. Zo heeft iedereen de tijd om aan de veranderde situatie te wennen.

In onze visie staat dat iedereen bij ons welkom is, ongeacht leeftijd, geslacht en achtergrond. Wij vinden het belangrijk dat iemand zich op zijn of haar plek voelt en past in de groep. We zien dat dit jaar terug in een grotere diversiteit van deelnemers. Bestond eerst het overgrote deel uit mensen met een psychische kwetsbaarheid, nu zijn de primaire hulpvragen meer verdeeld over de verschillende 'categorieën'. Hoewel de groepsgrootte vrij constant is, zijn er de nodige mensen in-, door- en uitgestroomd wat de samenstelling steeds anders maakt. De groep bestaat begin 2022 uit 14 mannen en 8 vrouwen (2:1). Aan het einde van dat jaar is dat nagenoeg gelijk, namelijk 15 mannen en 7 vrouwen. De leeftijd loopt van 20 tot 60 jaar, maar het grootste deel van de groep blijft tussen 20 en 35 jaar.

In 2022 kwamen er 9 mensen bij en gingen er 9 mensen weg. Opvallend was dat een aantal mensen in dit jaar in -én uitgestroomd zijn. Zij hadden slechts korte tijd de ondersteuning van dagbesteding nodig. Eerdere jaren zagen we vaak mensen die voor langere tijd bij ons waren.

De reden van uit- of doorstroom is wisselend:

- Lichamelijke of psychische achteruitgang (inclusief opname PAAZ): 1 deelnemer
- Start ander zorgverleningstraject: 2 deelnemers
- Zorgmijding en/of ernstig gebrek aan motivatie: 4 deelnemers
- Starten met (leer)werktraject: 2 deelnemers

Soort zorg en zorgzwaarte

Wij bieden dagbesteding aan volwassenen, veelal in groepsverband. Daarnaast is het bij ons ook mogelijk om individuele begeleiding te krijgen. De zwaarte van de problematiek neemt in grote lijnen toe. Er zijn steeds meer deelnemers die een (langdurige) opname elders nodig hebben. Soms komen ze tijdens of net na een opname bij ons, wat extra zorg met zich meebrengt. Per situatie wordt uitgebreid gekeken of de veiligheid voor de persoon in kwestie, de groep en de beroepskrachten geborgd kan worden. Naast deze zorgkritische deelnemers komen ook mensen vanuit de 24-uurszorg, beschermd of zelfstandig wonen bij ons en mensen die in een gezinssetting leven. Afhankelijk van de aard van de zorg is er een indicatie voor individuele zorg en/of zorg in groepsverband afgegeven. Deze wordt gefinancierd vanuit WMO en WLZ. Er wordt bij ons niet meer vanuit PGB gefinancierd en onderaannemerscontracten met diverse instellingen hebben wij niet meer sinds de aanbesteding in Gemeente Roermond naar VIJF is gegaan. Alles verloopt nu via hen.

De zorgzwaarte is ook afgelopen jaar verder toegenomen, zowel wat betreft complexiteit als omvang van de indicatie. De reden hiervoor is ons

niet helemaal duidelijk, we kunnen alleen gissen naar de oorzaak:

- mensen met (psychische) problemen komen door de voortdurende coronacrisis extra in moeilijkheden,
- groeiende bekendheid bij ketenpartners en onder deelnemers en het uitgangspunt dat in principe iedereen bij ons welkom is (ook mensen die verder nergens heen kunnen).

De Zorgdragerij is geopend van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 17.00 uur. Wij werken in groepen van maximaal 10 deelnemers. Zij kunnen er voor kiezen om 1 of 2 dagdelen per dag te doen. Gemiddeld heeft een deelnemer een indicatie voor 4 dagdelen per week (minimaal 2, maximaal 10). Bij het samenstellen van de groepen kijken wij naar de persoonlijke behoeften en doelen. Het is dus niet zo dat wij een maximum hanteren per dagdeel per doelgroep, maar kijken naar de dynamiek in de groep en de veiligheid. Dit doen we zo veel mogelijk in overleg met de deelnemers zelf.

Doelgroep*	Maximaal	Huidig (dec 2022)
Verstandelijke beperking	3	0
Auditief gehandicapt	5	2
Psychische/psychiatrische hulpvraag	20	9
Verslavingsachtergrond	3	1
Burn-out	3	4
Stoornis Autistisch Spectrum	5	1
Langdurig werkloos	5	0
Ex-gedetineerd	2	0
Sociale activering	5	2
PTSS	5	2
Oorlogsveteranen en vluchtelingen	5	1

*Vaak zien wij een combinatie van kwetsbaarheden in bovenstaande categorieën

Groepsdynamica

Onlangs in- en uitstroom is de sfeer en het vertrouwen binnen de groep en tussen groepsleden en begeleiders groot. Hier hebben we afgelopen jaar wel extra aan moeten werken vanwege de personele wisselingen en enkele groepsdynamische uitdagingen. We zetten expliciet in op het openlijk bespreken van gevoelens en problemen. Dat bleek soms erg lastig waardoor zaken te lang bleven doorsudderen en uiteindelijk dreigden te escaleren. Gelukkig hebben we dit met veel inzet van iedereen weten te voorkomen. Wij zijn ons er nu extra van bewust dat wanneer een begeleider en/of groepsleden (tijdelijk) anders functioneren (zie ook Hoofdstuk 4.3), dat enorme impact heeft op de groep. Wij hebben bij het aannemen van nieuw personeel daarom extra gelet op hoe iemand kan omgaan met groepsdynamische processen. Onderhuidse sfeertjes worden absoluut niet getolereerd en direct opengebroken. Hoewel dat niet voor iedereen makkelijk is, draagt het wel bij aan een gevoel van veiligheid. Voor het geval mensen toch niet in gesprek met ons willen of kunnen gaan, hebben wij een klachtenprocedure en -reglement. Deze hebben wij actief bij de betrokkenen onder de aandacht gebracht.

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.

Onze deelnemersgroep is ongeveer gelijk gebleven, al is er wel in- en uitstroom waardoor de groep steeds verandert. Er blijven meer aanvragen voor dagbesteding binnenkomen dan we (direct) kunnen plaatsen, maar die mensen worden op een wachtlijst geplaatst. Oorzaak van het ontstaan van een wachtlijst is mede de toenemende zorgbehoefte en indicatiegrootte van de bestaande deelnemers, die de begeleiding intensiveert. Voorlopig blijven we dit beleid voeren om de kleinschaligheid en kwaliteit van zorg te borgen.

Er zijn meer mannen dan vrouwen werkzaam (2:1) en de gemiddelde leeftijd is gelijk gebleven. De diversiteit in achtergrond, cultuur en

mate van kwetsbaarheid is ook afgelopen jaar verder toegenomen. Oorzaak hiervoor is niet eenduidig te verklaren. Naast groepsbegeleiding bieden we ook individuele zorg. Doel hiervan is meestal de zelfstandigheid helpen vergroten (o.a. leren reizen met OV, omgaan met geld, leren fietsen en het overwinnen van angsten).

Afgelopen jaar hebben we extra moeten werken aan groepsdynamica vanwege de personele wisselingen en onrust tussen de groepsleden. Dat bleek soms erg lastig waardoor zaken te lang bleven doorsudderen en uiteindelijk dreigde te escaleren. Gelukkig hebben we dit met veel inzet van iedereen weten te voorkomen. Het bieden van maatwerk, zo transparant mogelijk handelen en in overleg met alle betrokken partijen, is hierin helpend geweest. We zijn er elke keer met elkaar uitgekomen.

Terugkijkend kunnen we zeggen dat wij een roerig groepsdynamisch jaar hebben gehad, maar dat we met ieders inzet ook veel hebben bereikt als groep en dat de rust wat dat betreft is weergekeerd.

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.

We zijn 2022 als volgt gestart: onze vaste beroepskrachten (ergotherapeut en begeleider) hebben beiden een contract van 0,6 fte waardoor er altijd iemand naast de zorgboer op de groep staat. Dat betekent daarnaast dat de zorgboer structureel een dag in de week vrij geroosterd kan

worden voor gesprekken en administratie. Dit bevalt heel erg goed! We zijn een team met ieder zijn eigen taken en kwaliteiten, dus afstemming en overleg is belangrijk zodat iedereen kan doen waar hij of zij het beste in is. Helaas is deze opzet van korte duur.

Er ontstaan in de eerste maanden van 2022 onderhuidse spanningen in de groep die ook invloed hebben op de collega's en vice versa. Bepaalde combinaties van deelnemers onderling en deelnemers en personeel zijn daardoor bijna onwerkbaar. Hier is enorm veel energie in gaan zitten. Omdat het iedereen op onze zorgboerderij beïnvloedt, hebben we onder andere contact gezocht met de vertrouwenspersoon van de Coöperatie Limburgse Zorgboeren voor intervisiegesprekken. Ook hebben wij met de gedragswetenschapper van een ketenpartner gesproken. Met de betrokken personen (deelnemers én begeleiders) zijn wij in gesprek gegaan, maar niet iedereen wil rond de tafel. Dat maakt de situatie erg complex. De zorgboer en -boerin hebben met alle partijen een open communicatie kunnen houden waardoor uiteindelijk iedereen door de situatie heen is gekomen. Echter, de heftigheid van deze situatie in combinatie met plotselinge persoonlijke omstandigheden die bij één van onze collega's ontstonden, hebben haar doen besluiten per 1 maart haar droom te volgen in plaats van nog te wachten op 'later'. In overleg hebben we haar contract dat 1 maart afliep niet verlengd. Gelukkig heeft zij wel een mooi afscheid met de groep gehad en hopen we van harte dat zij haar nieuwe leven ontzettend gaat waarderen.

Vanwege de heftige eerste periode van het jaar hebben wij bewust besloten niet meteen een nieuwe collega te werven. We hebben op dat moment nog een andere collega en een capabele stagiair. Door het schuiven met het aantal deelnemers per dagdeel, kunnen we zo toch veilig de groepen draaien en intussen in rust zoeken naar een nieuw teamlid. Haar hebben we uiteindelijk gevonden, zij is half september gestart voor 20 uur per week. Zij heeft zeer ruime ervaring met werken in groepen, wat voor ons van grote meerwaarde is gezien de complexe dynamiek.

Ongewijzigd is de zorgboer die fulltime als begeleider op de groep staat en de zorgboerin die vooral de taken rondom beleid, scholing en strategie in haar pakket heeft. Zij werkt daarnaast 0,5 fte in het HBO onderwijs. Dit is nog steeds een bewuste keuze om zo werkend leren en lerend werken in te bedden in ons bedrijf.

Wij werken met een functionerings- en beoordelingscyclus. Dat betekent een keer per jaar een functioneringsgesprek (voortgang) en een keer per jaar een beoordelingsgesprek (al dan niet verlengen contract, salarisverhoging etc). Met de medewerker die per 1 maart uit dienst is gegaan, heeft een eindgesprek plaatsgevonden. De andere medewerker heeft een functioneringsgesprek gehad in mei en een beoordelingsgesprek in oktober. Hieruit kwamen de nodige feedbackpunten, met name vanwege persoonlijke omstandigheden. In overleg hebben we afgesproken dat zij nog tot het eind van 2022 werkt en we het contract daarna niet verlengen. Zij zal eerst tijd maken om aan haar persoonlijke omstandigheden te kunnen werken. Ontzettend jammer dat het zo loopt, maar dit zijn voor beide partijen onvoorziene omstandigheden. Gelukkig zijn we ook hier op een hele goede manier uit elkaar gegaan.

Hoe de personele bezetting er in 2023 uit gaat zien is nog onduidelijk. Gelukkig eindigen we het jaar met rust op de groep en zijn er meerdere mogelijkheden voor het aannemen van nieuw personeel. We gaan niets overhaast doen, gaan liever voor een duurzame (arbeids)relatie. Uiteraard kijken we in de tijd dat nog niet alle uren opgevuld zijn naar een veilige groepsomvang voor de begeleiders die werkzaam zijn. Wordt vervolgd.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Sinds 2017 hebben wij structureel stagiaires ergotherapie (Zuyd Hogeschool) voor een stageperiode van 20 weken, 32 uur per week. Omdat wij beiden docent zijn (geweest) aan deze hogeschool, weten wij aan welk competentieniveau de studenten moeten voldoen. Het betreft een innovatieve stage. Dat betekent dat op de stageplek geen ergotherapeut aanwezig is, maar de student zelf moet onderzoeken hoe hij zijn ergotherapeutische vaardigheden kan inzetten ten behoeve van de doelgroep en begeleiders. Ondanks het feit dat wij sinds september 2019 een ergotherapeut in dienst hebben, vallen wij toch nog onder een innovatieve stageplaats. Immers, de ergotherapeut moet minimaal 2 jaar werkervaring hebben en dat is bij ons nog niet het geval.

De eerste helft van 2022 (februari -juli) hebben wij weer een stagiair ergotherapie mogen begeleiden. Hij loopt 32 uur stage per week. Tijdens de zomerperiode hebben wij geen stagiaires, maar heeft de stagiair wel als begeleider meegedraaid in de vakantieweken. Hij kent de volledige groep en de werkzaamheden. Uiteraard heeft hij altijd naast een van onze beroepskrachten gewerkt. Omdat het aantal ergotherapiestudenten terugloopt, hebben wij in het najaar geen stagiaire gehad. Aangezien wij inmiddels doorgewinterde stagebegeleiders zijn én het ontzettend leuk vinden, hebben wij ons ook aangemeld als stageplek voor Social Work Fontys Eindhoven. Aan deze instelling is de zorgboerin verbonden, dus weet zij wat er tijdens een stage verwacht en geboden kan worden. Hopelijk weten deze studenten ons in de toekomst ook te vinden!

	Ergotherapie Zuyd (20 weken)	Social Work Fontys (heeft nog niet plaatsgevonden) (half jaar of jaar)
Werving	Er staat een profiel van de gewenste stagiaire en een beschrijving van De Zorgdragerij als stageplaats op het digitale stagewervingssysteem OnStage van Zuyd Hogeschool.	Er staat een profiel van de gewenste stagiaire en een beschrijving van De Zorgdragerij als stageplaats op het digitale stagewervingssysteem van Fontys Sociale studies.
	Stagiaires geven hun voorkeursstageplaats op via OnStage. Opleiding verifieert of gekozen instelling past bij de stagedoelen.	Aspirant stagiaires nemen op eigen initiatief contact op met De Zorgdragerij.
Selectie	Zuyd Hogeschool selecteert geschikte aspirant stagiaires.	De Zorgdragerij selecteert geschikte aspirant stagiaires.
	Stagiaires komen op sollicitatie bij De Zorgdragerij.	Stagiaires komen op sollicitatie bij De Zorgdragerij.
	De Zorgdragerij selecteert de meest geschikte stagiaire.	De Zorgdragerij selecteert de meest geschikte stagiaire.
Begeleiding	Samen met de stagiaire wordt het stagedossier aangelegd en ingevuld (waaronder het stagecontract)	Samen met de stagiaire wordt het stagedossier aangelegd en ingevuld (waaronder het stagecontract)
	VOG wordt aangevraagd.	VOG wordt aangevraagd.
	Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de stagiaire.	Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de stagiaire.

	Stagiaire schrijft een stukje om zich voor te stellen op de website.	Stagiaire schrijft een stukje om zich voor te stellen op de website.
	Start stage.	Start stage.
	Wekelijks voortgangs- en redeneergesprek tussen zorgboer(in) en stagiaire.	Wekelijks kort voortgangsgesprek tussen zorgboer(in) en stagiaire. Hierin wordt ook de stageopdracht besproken.
	1x per 4 weken evaluatie/beoordelingsgesprek met stagiaire, zorgboer(in) en zo nodig begeleider Zuyd Hogeschool. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.	Minimaal 1x per Leerperiode weken evaluatie/beoordelingsgesprek met stagiaire, zorgboer(in) en eventueel begeleider Fontys. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.
	Eind stage: afrondend gesprek met adviesoordeel. Sluiten dossier. Omdat het een innovatieve stage betreft, wordt de stagiaire intensief begeleid door een ergotherapeut vanuit Zuyd.	Eind stage: afrondend gesprek met adviesoordeel. Sluiten dossier.

Op de werkvloer zijn wij de begeleiders, de zorgboer vooral tijdens de activiteiten en gesprekken met deelnemers, de zorgboerin tijdens het klinisch redeneren en evalueren. Eén van onze collega's heeft de eerste scholing rondom stagewerkbegeleiding gevolgd om in te toekomst ook

studenten te kunnen begeleiden. Vanwege de complexe context bieden wij alleen stages voor langere tijd en aan hogerejaars studenten. Er zijn dan niet te veel wisselingen op de groep en studenten hebben al basisvaardigheden geleerd om goed mee te kunnen draaien.

De studenten worden beoordeeld, maar wij vragen ook gericht om feedback. Stagiaires ervaren de sfeer als laagdrempelig en vragen of opmerkingen hoeven niet te wachten tot een officieel overlegmoment. Studenten geven aan zich op hun gemak te voelen en een prettige leeromgeving te hebben. Stagiaires die bij ons komen, proberen wij zo veel mogelijk mee te nemen naar de scholingen die wij zelf ook volgen om zo van en met elkaar te leren.

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.

In 2022 hebben wij één vrijwilligster gehad die tijdens het groeiseizoen (maart-oktober) 4 uur per week werkt in de Kloostertuin. Ondanks de vele aanvragen voor vrijwilligerswerk hebben wij besloten geen extra vrijwilligers aan te nemen. Belangrijkste reden daarvoor is dat wij eigenlijk alle werkzaamheden met de groep doen.

Taken en verantwoordelijkheden

Onze vrijwilligers hebben geen directe begeleidingstaken, maar draaien waar mogelijk wel mee in de structuur van (samen)werken en pauzeren. Zij hebben geen inzage in de dossiers. Bij aanname van vrijwilligers kijken we uitgebreid of diegene bij ons, de doelgroep en de werkzaamheden past. Wij vinden het namelijk belangrijk dat het verloop van vrijwilligers niet te groot is, omdat dat te veel impact heeft op de groep. In praktijk betekent dat dat er veel meer mensen zich aanmelden als vrijwilliger dan dat er daadwerkelijk komen.

Onze vrijwilligers hebben in basis dezelfde functie, taken en verantwoordelijkheden. Natuurlijk ontwikkelt iedere vrijwilliger in de loop der tijd

voorkeuren en talenten, maar deze vallen allemaal binnen de gestelde functieomschrijving. De functieomschrijvingen worden bij aanvang van de samenwerking doorgenomen en meegegeven. Alle omschrijvingen liggen voor iedereen ter inzage op kantoor. Hierin is ook onderlinge samenwerking/overlegstructuur weergegeven. Wanneer er onduidelijkheden zijn, kan dat eenvoudig met elkaar besproken worden omdat wij een kleine organisatie zijn.

Werving, selectie en begeleiding

1. Vrijwilliger benadert De Zorgdragerij of reageert op een door De Zorgdragerij uitgezette vrijwilligersvacature.
2. De Zorgdragerij kijkt naar eventuele vrijwilligersvacatures. Wanneer die er zijn, wordt er een gesprek gepland om wederzijdse

verwachtingen te peilen.

3. Indien er een 'match' is tussen de vrijwilliger en De Zorgdragerij, wordt een introductiegesprek gepland. Tijdens dit gesprek wordt onder andere de vrijwilligersovereenkomst doorgenomen en ondertekend en de inwerktijden afgesproken.
4. VOG wordt aangevraagd. (Sinds dit jaar gratis aan te vragen via Justis.nl)
5. Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de vrijwilliger.
6. Er volgt een proeftijd van 2 maanden, waarna een evaluatiegesprek zal worden gepland. Indien de samenwerking vanuit alle partijen is bevallen (hierbij hebben ook de deelnemers inspraak), zal de overeenkomst naar onbepaalde tijd worden omgezet.
7. Wekelijks informeel contact over de planning en voortgang.
8. Eenmaal per jaar vindt er een functioneringsgesprek plaats. Wanneer hieruit aandachtspunten naar voren komen, zullen er zo nodig aanvullende gesprekken gepland worden. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.
9. In geval van eindigen van de vrijwilligerswerkzaamheden, zal er een eindgesprek gepland worden.
10. Sluiten van het vrijwilligersdossier.

Nog steeds werkt deze procedure heel prettig. Het geeft duidelijkheid aan alle betrokkenen. We hebben nog geen grote feedbackpunten gekregen tijdens de gesprekken met vrijwilligers. De sfeer is laagdrempelig en vragen of opmerkingen hoeven dus niet te wachten tot een officieel overlegmoment als een functioneringsgesprek.

Van het budget om vrijwilligers te scholen in zaken die hun werkzaamheden bij ons ten goede komen (bijvoorbeeld lessen, bestraten etc) is tot op heden nog geen gebruik gemaakt. Dit kaarten we jaarlijks aan tijdens het functioneringsgesprek dat we met elke vrijwilliger hebben gehouden.

Acties

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

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

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

Zoals in de vorige paragrafen te lezen is, is er het nodige gebeurd op personeel vlak, met name de wisseling van begeleiders. Op moment van schrijven van dit jaarverslag zijn we weer nagenoeg op volle sterkte. Eén collega is inmiddels helemaal ingewerkt en ook het resterende aantal uren hebben we nagenoeg rond. Daardoor is de rust weergekeerd. Enige waar we nog aan willen werken is het feit dat de zorgboer weer uren vrijgeroosterd krijgt voor gesprekken en administratie. Dat is vanwege de krappe bezetting tijdens de afgelopen maanden komen te vervallen.

Met structureel 2 begeleiders op de groep hebben wij voldoende bekwaam en bevoegd personeel. Wanneer we incidenteel geen 2 begeleiders hadden de afgelopen maanden, zorgden we door herverdeling van het aantal groepsleden op betreffend dagdeel. Zo hebben we steeds de veiligheid kunnen borgen.

Leuk om ook dit jaar weer stagiaires te mogen begeleiden zodat het lerend werken en werkend leren doorgang vindt. We zijn heel tevreden met de personele gang van zaken op dit moment en hopen dat we met deze bezetting samen nog lang iets moois kunnen neerzetten.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Omdat we in 2021 noodgedwongen minder aan onze opleidingsdoelen hebben kunnen werken, hebben we besloten deze doelen mee te nemen naar 2022 in de hoop dat er dan weer meer georganiseerd mocht worden. Dat was gelukkig het geval, dus hieronder een overzicht van de gevolgde educatie.

Natuur- en milieueducatie

Nog steeds is er vraag naar betrokkenheid bij onze werkzaamheden vanuit scholen, buurtgenoten en ander publiek. Daarom hebben we afgelopen jaar nogmaals serieus onderzocht of en wat de mogelijkheden waren. Moeilijkheid was onder andere dat onze werkgebieden (erf, kloostertuin, kruiswegpark) aan de kleine kant zijn voor grote groepen publiek/schoolkinderen of dat de beheerder niet openstaat voor extra mensen op het terrein. Bijkomstig was het feit dat we qua personele bezetting geen extra mogelijkheden hadden om deze taken erbij te doen. We hebben daarom besloten het stukje educatie aan derden voor onbepaalde tijd op te schorten en ons te richten op educatie aan onze eigen mensen.

Kennis landschapsbeheer en tuinieren

Nu het zwaartepunt van onze werkzaamheden zich verplaatst van schapen naar bomen en planten, zijn wij ook hierin verder gaan leren. In het najaar hebben we met de groep twee dagen geplukt in een hoogstamboomgaard. Ook hebben we gewerkt bij een boer waar de groep hout heeft leren kloven. Mooie voorbeelden van 'learning on the job!' Verder verdiepen de zorgboer en -boerin zich via hun netwerk, boeken en internet in zaken die tijdens werkzaamheden aan bod gaan komen, om ze vervolgens aan de groep uit te leggen en te gaan uitvoeren. Dit is voor iedereen een prettige manier gebleken, omdat veel van onze mensen liever al doende leert en niet zozeer vanuit boeken.

Digitalisering dossiers

Doel in 2022 was dat wij onze zorgadministratie konden digitaliseren. Scholing hebben wij hiervoor gevolgd (via CLZ en CareFriend) en snel daarna werd het declaratiegedeelte van het programma ook in gebruik genomen. Helaas duurde de ontwikkeling en uitrol van het cliëntinhoudelijke deel veel langer dan verwacht. Zodra dit format operationeel is, zullen wij volledig overstappen op digitale dossiers.* (actie)

Opleiding Positieve Gezondheid

Via CLZ kregen wij de mogelijkheid om de opleiding Positieve Gezondheid voor zorgboeren te volgen. Dit omdat het een speerpunt is binnen de visie van zowel ons als de ketenpartners. Alle collega's volgen deze opleiding die bestaat uit een e-learning, opdrachten en twee dagdelen intervisie. In maart 2023 hopen zij de opleiding af te ronden en het certificaat te ontvangen. Mooie bijkomstigheid is dat de digitale dossiers ook volgens de speerpunten van Positieve Gezondheid zijn ingericht. We kunnen er dus echt mee aan de slag.

E-learning Suicidpreventie

De zorgboer en -boerin hebben de online training Suicidpreventie bij volwassenen gevolgd en het certificaat behaald. Omdat meerdere deelnemers kampen met suicidale gedachten, is het voor ons van belang dat we weten hoe we hiermee om kunnen gaan. Er werden niet echt nieuwe dingen verteld, maar het was fijn om de kennis op te frissen.

Bezoek Fontys i.h.k.v. opdracht Muzisch Agogische Activiteit

Door Fontys Sociale Studies werden wij uitgenodigd een vraagstuk te formuleren waarop studenten een antwoord zouden gaan zoeken middels een muzisch agogische activiteit. Met een aantal deelnemers zijn we naar de presentatie van de ideeën geweest om te jureren en een winnaar te kiezen die zijn activiteit ook echt bij ons mag komen uitvoeren. Een zeer waardevol leermoment voor iedereen! Studenten leerden met 'de doelgroep' om te gaan en onze mensen werden zeer gewaardeerd om hun vragen en antwoorden.

HBO docentschap

De zorgboerin is al sinds 2010 werkzaam in het HBO. Afgelopen jaar is haar takenpakket zo aangepast dat de ervaringen die zij opdoet in het onderwijs, naadloos passen binnen hetgeen wij bij De Zorgdragerij doen. Daardoor ontstaat kruisbestuiving tussen werkvloer en onderwijs wat ons up to date houdt en studenten praktijkvoorbeelden geeft.

Een beknopt overzicht van haar HBO werkzaamheden afgelopen jaar:

- Gastdocent begeleiding Innovatieve opdrachten module Mental Health Ergotherapie Zuyd,
- Dienstverband (0,5 fte) Docent Mens en Maatschappij bij Fontys Hogeschool voor Sociale Studies.

Jaarlijks terugkerende scholingen

We blijven de jaarlijks terugkerende scholingen volgen die nodig zijn om bekwaam te zijn als begeleiders.

- BHV: alle collega's hebben weer hun certificaat behaald,
- Werkgroepen en intervisie CLZ.

Afwisselend hebben de zorgboer en -boerin de werkgroepen (online) bijgewoond. Gang van zaken, nieuws en innovatie werden tijdens deze bijeenkomsten gedeeld. Op die manier bleven we goed op de hoogte van ingevoerde wet- en regelgeving (wtzi, aanbesteding), zorgontwikkelingen (nieuwe vertrouwenspersoon) en digitalisering.

Scholing naar behoefte

Er is een budget voor scholing van medewerkers en deelnemers. Dit wordt actief naar ze gecommuniceerd zodat er gebruik van gemaakt kan worden. Dat is afgelopen jaar niet gebeurd, behoudens de als team gevolgde scholing.

** naschrift 22 februari 2023: het cliëntinhoudelijke deel van CareFriend is eindelijk operationeel, dus wij zullen komende tijd gebruiken om de dossiers hierin op te nemen.*

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Natuur- en milieueducatie

Dit blijft hoog op het lijstje staan omdat het helemaal past bij onze visie:

- deelnemers de mogelijkheid geven kennis en vaardigheden op te doen.
- betrekken van deelnemers bij activiteiten 'in de maatschappij'.
- verspreiden van kennis van natuur en milieu onder een breder publiek om zo op een ludieke manier bewustwording te kweken.

We hebben echter wel geconcludeerd dat we nu te weinig mogelijkheden om structureel educatie voor derden te verzorgen, dus de scholing zal zich vooral richten op onze eigen groep. Uiteraard zullen we waar mogelijk wel meedoen aan eenmalige of kleine educatieprojecten.

Kennis landschapsbeheer en tuinieren

Vanwege de uitbreiding van projecten op dit terrein, zal scholing komend jaar hierop worden aangepast. Het zal vooral gaan om leren op de werkvloer omdat dat de manier is waarop de meesten de kennis en vaardigheden onder de knie krijgen.

Digitalisering dossiers

Wegens vertraagde uitrol van het digitale systeem, zal dit komend jaar verder opgepakt worden. Scholing en invoer van digitale dossiers in het systeem zullen we als team oppakken. Wanneer er aanvullende (digitale) scholing nodig is, kan dit besproken worden, bijvoorbeeld tijdens het functioneringsgesprek.

Opleiding Positieve Gezondheid

Alle collega's hopen in maart 2023 de opleiding af te ronden en het certificaat te ontvangen. We kunnen er echt mee aan de slag aangezien dit gedachtegoed ook is ingebed in de digitale dossiers.

Audit

In het najaar van 2023 is er weer een Audit, waarbij voorafgaand een RI&E lokatiebezoek zal plaatsvinden (actie). De zorgboerin is kwaliteits- en preventiemedewerker en zal zich dit jaar weer extra inlezen in deze materie om de laatste inzichten hierin mee te nemen en door te geven aan collega's en deelnemers. De digitale Stigas omgeving is hiervoor zeer geschikt omdat deze speciaal is afgestemd op het gebruik door zorgboeren. Daarnaast worden de nieuwsbrieven van FLZ en CLZ altijd goed doorgenomen en waar nodig nemen we deel aan relevante scholing.

Jaarlijks terugkerende scholingen

We blijven de jaarlijks terugkerende scholingen volgen die nodig zijn om bekwaam te zijn als begeleiders (BHV, werkgroepen en intervisie CLZ etc.) (actie)

Scholing naar behoefte

Er is een budget voor scholing van medewerkers en deelnemers. Dit wordt actief naar ze gecommuniceerd zodat er gebruik van gemaakt kan worden. Tijdens de inspraakmomenten en de voorgangsevaluaties is scholing een vast agendapunt. Wanneer er aanvullende scholingsbehoeften naar voren komen, zullen wij deze zo mogelijk toevoegen aan deze lijst. Zoals gezegd leren de meeste deelnemers het liefst informeel en op de werkplek zelf. Hier zullen we ook komend jaar op inzetten.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Gelukkig hebben we in 2022 weer meer kunnen doen om onszelf en onze groep up to date en bekwaam te houden. We hebben besloten dat het bieden van educatie aan derden niet haalbaar is en hebben dat voor onbepaalde tijd opgeschort. Wel vinden we het belangrijk om de groep mee te nemen in het leren. De uitbreiding van werkzaamheden in het groen hebben daardoor geleid tot een aantal 'learning on the job' momenten met alle betrokkenen. Zo kan iedereen weer uit de voeten binnen de nieuwe projecten.

Alle begeleiders zijn onder andere bezig met de opleiding Positieve Gezondheid voor zorgboeren. In combinatie met de scholing rondom digitale dossiers kunnen we komend jaar een mooie verbetering maken in de verslaglegging. Tot slot hebben we deelgenomen aan een project bij Fontys Hogeschool voor Sociale Studies. Dat was voor allen een zeer leuke en leerzame ervaring die wat ons betreft voor herhaling vatbaar is.

Uiteraard zijn de jaarlijks terugkomende scholingen als BHV en werkgroepbijeenkomsten gevolgd en waar nodig is de certificering verlengd. We zijn dus weer helemaal up to date om ook in 2023 stappen te kunnen zetten en onze zorgboerderij verder te optimaliseren. Er is budget om scholing te doen wanneer de begeleiders en/of de groep daar behoefte aan hebben of als regelgeving daarom vraagt. Dit zal in de loop van het jaar verder geïnventariseerd worden.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Voor iedere deelnemer wordt een begeleidingsplan opgesteld. Dit is onderdeel van de intakeprocedure en wordt door de zorgboer/medewerker en de deelnemer (of vertegenwoordiger) ondertekend. Hoewel eenmaal evalueren per jaar de (minimum) norm is, evalueren wij veel vaker. Wij gaan er namelijk vanuit dat mensen zich bij ons willen ontwikkelen, zij het in een eigen tempo. En daarvoor is één ijkpunt per jaar vaak niet voldoende. We kijken per deelnemer wat nodig is en komen gemiddeld op 3 keer evalueren per deelnemer per jaar. De setting van deze voortgangsevaluaties wisselt wel; soms met de deelnemer alleen, soms met de begeleider, behandelaar en/of familie. In overleg vinden de gesprekken thuis bij de deelnemer of op de zorgboerderij plaats, of, tijdens corona, online.

Afgelopen jaren bestond er altijd een laagdrempelig contact over de begeleiding met de persoonlijk begeleiders of contactpersonen, echter altijd met medeweten van de deelnemer. Ook waren wij nauw betrokken bij de interdisciplinaire cliëntbesprekingen. Fijn om op die manier de

doelen helder af te stemmen en onze samenwerkingspartners beter te leren kennen. Echter, door de aanbesteding vanuit de gemeente is er een nieuwe zorgstructuur ontstaan die veel teweeg heeft gebracht. Het is afgelopen jaar zoeken geweest naar wat de juiste route is, wie welke taken op zich neemt en hoe we tot elkaar konden komen. Dat heeft ons, maar vooral ook onze deelnemers, veel energie gekost. Bijna iedereen heeft een nieuwe begeleider gekregen en daar opnieuw vertrouwen in moeten krijgen. We hebben op de zorgboerderij veel gesprekken gehad en ook vaak mensen ondersteund in de zoektocht naar continuïteit. De aanloop heeft lang geduurd, maar gelukkig is er eind 2022 een uitgebreide evaluatie geweest met betrokken partijen en zijn eerste stappen naar duidelijkheid en verkenning gezet. Dat is fijn en geeft rust. Wij merken nu al dat we beter de weg weten en er kortere lijnen ontstaan. Wat betreft cliëntevaluatie zijn we nu op zoek naar een passende manier om daar samen in op te trekken. We zijn er nog niet, maar het begin is gemaakt!

Sinds maart 2022 werken wij met een digitaal registratiesysteem (Carefriend). De zorgboer en -boerin zijn hierin geschoold, waardoor de aanwezigheid en declaraties via dat systeem worden ingevuld. Door personele wisselingen en urgentie in de groepsbegeleiding, is het nog niet zo dat alle dossiers ook in deze omgeving worden bijgehouden. Dat is een actiepunt voor komend jaar (actie). We zullen ook de collega's hierin meenemen zodat zij hiermee aan de slag kunnen. Het evalueren op doelen (tip vanuit Audit) wordt inmiddels wel structureel gedaan.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Evaluatie op maat bevalt ons zo goed dat we dat als standaard hanteren, waarbij minimaal 1 keer een voortgangsgesprek per jaar zeker behaald wordt. We werden altijd gezien als een volwaardige samenwerkingspartner en vaak uitgenodigd voor interdisciplinair overleg, zowel op deelnemers- als overstijgend niveau. Ook het laagdrempelige contact met persoonlijk begeleiders werkte heel positief. Echter, door de transitie naar een ander zorgconsortium heeft het leggen van samenwerkingscontacten -met name op cliëntbegeleidingsniveau- veel energie gekost. Een begin is gemaakt, maar daar blijven we komend jaar actief mee aan de slag. Ten slotte gaan we ook de basisdossiers overzetten naar de digitale omgeving, voor de aanwezigheidsregistratie is dat al gebeurd.

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 Zorgdragerij heeft 4x per jaar een officiële inspraakmogelijkheid voor de deelnemers. Het inspraakmoment is een vast agendapunt tijdens de werkoverleggen die tevens 4x per jaar plaatsvinden. De weken waarin het werkoverleg plaats zal vinden zijn als acties aangemaakt en in de agenda genoteerd. Omdat wij niet iedereen tegelijk op de zorgboerderij kunnen ontvangen, kiezen we er voor om meerdere momenten in die week het overleg te houden. Er worden notulen gemaakt die op het prikbord komen te hangen en die tijdens het volgende overleg worden vastgesteld. Echter, de meeste mensen lezen dit soort documenten niet. Daarom nemen we de notulen altijd aan het begin van de volgende vergadering kort door.

Terugkerende agendapunten

- Notulen vorige keer
- Mededelingen
- Stand van zaken (groep/stagiaires/medewerkers - dieren - terrein - grote werkzaamheden/evenementen)
- Inspraakmoment
- Rondvraag

Hoofdpunten inspraakmomenten 2022

- Groepsdynamiek. Er heeft met name begin 2022 veel gespeeld binnen de groep. In eerste instantie onderhuids, later -mede door de inspraakmomenten- is er meer open over gecommuniceerd. Hierbij hebben we nogmaals duidelijk gemaakt dat praten over anderen niet wordt getolereerd en praten met elkaar juist wordt gestimuleerd. Dit is een aandachtspunt voor de hele groep waar we tussentijds regelmatig op terugkomen en wat gaandeweg steeds meer de norm wordt. Gelukkig is de groep ook wel heel hecht met elkaar en kunnen we met zijn allen veel werk zetten én is er ruimte voor zowel humor als verdriet.
- Werkzaamheden. Voor de wintermaanden dreigde er te weinig om handen te zijn. De acties die zijn ondernomen om extra projecten naar ons toe te trekken zijn gelukt en daar is iedereen heel blij mee. Er is meer diversiteit en mensen kunnen binnen de activiteiten beter kiezen welke taak bij hen past.
- Personele wisselingen. Er zijn wat personele wisselingen geweest, die deels samenvielen met onrust op de groep. Dat maakte het extra complex waardoor het meerdere malen in het inspraakmoment naar voren kwam. Het was goed voor de groep en voor ons om te zien hoe iedereen er in staat om van daaruit verder te kunnen.
- Maatschappelijke betrokkenheid. De groep is enorm betrokken bij wat er in de wereld gebeurt. Ook tijdens de inspraakmomenten kwam dat op de agenda en zijn er acties bedacht om bij te dragen aan een betere wereld (Vredesmars voor Oekraïne, Nacht van de Vluchteling, Koningsmarkt etc). Supermooi om te zien dat iedereen zich volop inzet voor een ander, binnen de mogelijkheden die iemand heeft. Daar kunnen we alleen maar trots op zijn!

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.

Werkoverleggen worden gecombineerd met inspraakmomenten en vinden 4x per jaar plaats. Veel punten hoeven niet te wachten tot een officieel overlegmoment omdat de overlegstructuur zeer laagdrempelig en frequent is. Komen er uit de dagelijkse overlegmomenten grotere punten naar voren, dan worden deze als agendapunt in het werkoverleg opgenomen. De notulen worden op de koelkast gehangen ter inzage en kort doorgenomen tijdens de volgende vergadering.

Afgelopen jaar stonden vooral groepsdynamiek, personele wisselingen en maatschappelijke ontwikkelingen op de agenda. Ondanks de strubbelingen binnen een deel van de groep, was er ook veel saamhorigheid waardoor we weer hele mooie dingen hebben bereikt. Door dagelijks overleg over de werkzaamheden en de planning, zijn ook afgelopen jaar geen onverwachte punten tijdens het inspraakmoment naar voren gekomen.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ook afgelopen jaar hebben we vanuit de Coöperatie Limburgse Zorgboeren een digitale tevredenheidsmeting uitgezet via BergOp. Tussen november en december is de vragenlijst verstuurd naar alle deelnemers van dat moment (26) of hun vertegenwoordiger. (bijlage) De respons was na de eerste mail minder dan 40%, waarna een reminder volgde. We stimuleerden de deelnemers de lijst zoveel mogelijk zelfstandig in te vullen. Wij helpen alleen waar nodig. Dit alles om het zo objectief, eerlijk mogelijk te houden. Deze aanpak heeft geleid tot een respons van 69% (2021: 63%).

De terugkoppeling van de tevredenheidsmeting staat gepland voor het werkoverleg van februari (zie actielijst). De bevindingen daarvan zijn hieronder beschreven en worden waar nodig vervolgd:

Rapportcijfer

Het gemiddelde rapportcijfer is een 8,2 (2021: 8,9). Het iets lagere cijfer is resultaat van 2 uitschieters naar beneden (een 4 en een 5). Alle andere beoordelingen waren zeer hoog, waardoor we toch een mooi gemiddeld cijfer houden. Uiteraard zijn wij ook met degenen die laag scoorden in gesprek gegaan. Deels berustte dit cijfer op een misverstand over de bedoeling van de tevredenheidsmeting, deels op onvrede over de begeleiding tijdens complexe groepsdynamica. Het gesprek heeft tot een beter werkbaar situatie geleid waarin gezegd mag worden wat je vindt.

Open vragen

Bij de open vragen kunnen pluspunten en verbeterpunten worden aangegeven. Ook is er ruimte voor een algemene opmerkingen. We vergelijken waar nodig met punten die in 2021 naar voren kwamen.

Hoofdpijnen pluspunten:

Op de enkele uitschieters na niet anders dan vorig jaar. Kernwoorden vanuit deelnemers zijn: persoonlijk begeleiden, jezelf mogen zijn, respect, directe betrokkenheid van zorgboer en team, laagdrempelig, realistisch, veilig, kennis en een fijn sociaal contact.

Hoofdpijnen verbeterpunten:

De verbeterpunten komen allemaal terug bij de groepsdynamiek. Enkele deelnemers geven aan dat er beter gekeken moet worden naar de groepssamenstelling: zo goed als die in 2021 was, zo lastig was deze in 2022. Dit varieert van leeftijd tot mate van 'beperking'. Daarbij is er behoefte aan meer vaste begeleiding buiten de aanwezigheid van de zorgboer. Die begeleiders moeten ook op de hoogte zijn van algemene psychiatrische kennis: weten waar je over praat en hoe daarmee om te gaan. Zo ook de werkinstructies in het veld. Ook wil men een meer gestructureerd overlegmoment: minder vrijblijvend en meer gericht op de groepswerking. Daarbij ook ieders doel(en) meenemend. Kortom: interactie tussen de groep en de (nieuwe) begeleiders en de communicatie onderling.

Gesloten vragen (ja/nee)

De vragenlijst bestaat naast open vragen ook uit 26 ja/nee vragen. Hieronder worden zaken die opvallen beschreven en de eventuele vervolgacties:

- VR02: Zijn de begeleiders voldoende deskundig?

3 deelnemers antwoorden met nee. Dat is mogelijk te verklaren door de gebeurtenis in het begin van het jaar met een time-out voor één van de deelnemers en veel reacties hierop door andere deelnemers. Deze 3 deelnemers waren op dat moment niet tevreden over de begeleiding. Middels gesprekken en vervolgacties (bewustwording, open communicatie, onafhankelijke derden inschakelen, personeelwisseling) hoopten we de rust terug te krijgen en goede zorg te kunnen bieden. Voor aankomend jaar: deskundig(er) personeel én genoeg personeel om goed te begeleiden. Geen compromis hierin: begeleiden is onze basis namelijk, werk komt op de tweede plaats!

- VR05: Wordt er voldoende rekening gehouden met wat u wil leren op de zorgboerderij?

De 5 neutrale antwoorden geven misschien aan dat er onvoldoende teruggekoppeld is met de deelnemers. Men weet het niet of wij het wel weten. Hier gaan wij dit jaar zeker de puntjes op de i zetten: doelen en evalueren hiervan!

- VR07: Hebben de begeleiders ook contact met anderen in uw omgeving, bijvoorbeeld familieleden, vrienden of verzorgers?

Ook dit jaar wordt dit 4x beantwoord met 'nee' (bijna hetzelfde als 2021), 2x neutraal en 1x onbekend. Blijft een bijzonder lastige vraag voor de deelnemers. 'Contact met anderen' is blijkbaar moeilijk in te schatten voor de deelnemers. Er is namelijk veel begeleiderscontact (PB-er, behandelaar etc), maar misschien is de terugkoppeling niet altijd even adequaat voor de doelgroep. Hier is nog een slag in te maken. Daarbij is het zo dat er ook deelnemers zijn die het contact met derden liever niet willen. Gezien de twijfel ook vorig jaar, denk ik dat de vraagstelling in BergOp niet een juiste is.

- VR012: Vindt u de activiteiten/werkzaamheden wel eens lichamelijk zwaar?

Dit jaar ervaren enkele deelnemers het werk als zwaar. Deze 3 antwoorden zijn in deze te verklaren uit fysieke problemen die niet aansluiten bij ons gangbare werk. Wij doen ons uiterste best om voor een ieder juist werk te vinden. Dat is niet altijd mogelijk door ons werk met schapen: levende have dwingt soms af tot weinig concessies. Met meer begeleiders is dit wel op te vangen door de groep te splitsen eventueel. Er is dus bewustwording. De uitslag van vorig jaar is eerder een uitzondering te noemen. Er waren toen geen 'nee'-responders bij deze vraag.

- VR013: Vindt u de activiteiten/werkzaamheden wel eens psychisch zwaar?

Ook dit jaar vindt psychisch niemand het zwaar. Dat is fijn, gezien onze doelgroep nog steeds bijna 100% een psychische kwetsbaarheid heeft.

- VR015: Vindt u voldoende rust op de zorgboerderij?

Twee deelnemers vinden deze niet bij ons. In het persoonlijke gesprek hebben deze deelnemers ook aangegeven dat dit vooral te maken heeft gehad met de gebeurtenis in het begin van het jaar: beiden volledig betrokken en wezenlijk onderdeel van het 'probleem'. Andere deelnemers hebben dit anders ervaren gelukkig.

- VR016: Vindt u het voldoende schoon op de zorgboerderij?

Drie deelnemers vinden dat het niet schoon is bij ons. Daar is geen excuus voor! Waar wij nu op inzetten is een vast schoonmaakschema door de begeleiding. Dit was veel te vrijblijvend geworden (mede door onvoldoende personeel). Dit evalueren we en zien direct resultaat. Deelnemers geven dat ook aan. Bij onvoldoende resultaat is een schoonmaakster voor 1x per week enkele avonden ook een optie.

- VR020: Voelt u zich op uw gemak bij de andere deelnemers op de zorgboerderij?

Als je dit item vergelijkt met vorig jaar, dan ook VR021 en 022 daarbij meegenomen, dan is er wel wat veranderd. Enkele deelnemers hebben het afgelopen jaar blijkbaar als heftig ervaren: minder veilig vooral door groepsdynamiek. Er was een verstoring in het begin van 2022 hiervan door een heftige gebeurtenis: dit heeft enorm doorgewerkt in deze enquête: dit is 100% opgepakt door ons. Dit komt echter toch nog steeds terug in de antwoorden en steeds bij dezelfde mensen. Van een hechte groep aan het einde van 2021 naar een verstoring hiervan in begin 2022.

- VR024: Bent u tevreden over de inspraakmomenten op de zorgboerderij?

Dat begrip blijft een punt van aandacht, niet zozeer dát waar het om gaat. Iedereen weet dat er eigenlijk de gehele dag een inspraakmoment bestaat: laagdrempelig is alles voor te stellen en te vragen. Misschien verklaart dit de onwetendheid met dit begrip. De noodzaak is minder. De notulen worden altijd opgehangen, de vraag is alleen wie dit echt leest. Ook hierin is de vraagstelling een lastige voor de deelnemers: wat is een inspraakmoment? Dit woord zou ik zelf niet gebruiken, maar komt wel standaard terug in het werkoverleg.

Net als vorig jaar zijn al deze punten in het overleg van februari 2023 besproken. Als belangrijkste punt komt iedere keer de communicatie naar voren: of het nu gaat over een evaluatie, planning of structuur of een inspraakmoment. Steeds is het nodig om adequaat, kort en bondig te

communiceren met iedereen. En dit dan ook te toetsen. Is de boodschap duidelijk overgekomen en gesnapt? Dat blijft het thema van 2023: Communiceren! Met daarbij ook 'professioneel begeleiden': doelbewust en krachtig. Want een meting van de tevredenheid bij groepsbegeleiding staat of valt bij de som van de individuen in die groep. Een individuele aanpak kan doorwerken in het groepsproces en vice versa. Heel complex, maar we hebben er ook heel veel van geleerd.

Naschrift: de feedbackpunten die wij al eerder hadden op dit systeem hebben we aangegeven bij de Coöperatie Limburgse Zorgboeren (zie JV 2020 en JV 2021). Wij zijn dan ook blij te horen dat zij de samenwerking met BergOp in 2023 niet verlengen.

Acties

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

Bijlagen

- 2163_DeZorgdragerij_6.5_Vragenlijst tevredenheid BergOp

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.

De in 6.5 genoemde hoofdpunten zijn tijdens het werkoverleg van februari nader besproken. Inmiddels hebben wij in beeld hebben waar de verbeterpunten liggen. Met name groepsdynamiek en open communicatie zijn punten waarin we veel aandacht aan blijven besteden. Dat is nodig vanwege de wisselende samenstelling van de groep en de gemoedstoestand van de deelnemers. Omdat wij heel laagdrempelig evalueren, kunnen de meeste feedbackpunten snel en eenvoudig worden besproken.

We zijn -ondanks de eerste schrik na twee lage cijfers- blij met de beoordeling en feedback die we van deelnemers en hun vertegenwoordigers hebben ontvangen. Het geeft aan waar we nog energie in moeten steken én waar we ontzettend trots op mogen zijn.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Omdat wij een zeer groot deel van de tijd actief fysiek buiten werkzaam zijn, komen kleine verwondingen regelmatig voor. Denk daarbij aan een schram of een blauwe plek. Ondanks dat wij als begeleiders dit soort verwondingen serieus bekijken en waar nodig behandelen (ontsmetten, koelen, pleister), doen wij hiervan slechts zelden melding. Alleen wanneer het letsel ernstiger is en/of medische hulpverlening ingeschakeld moet worden, vullen wij een MIC formulier in. Dit bepalen wij aan de hand van wat wij zien en wat we met de deelnemer bespreken. Bij enige twijfel doen wij een melding. Dat is in 2022 -gelukkig- niet voorgekomen.

Kleine incidenten waarvan wij geen officiële melding doen:

Soort incident

- kleine, oppervlakkige krassen en schrammen (door bijvoorbeeld bramenstruiken of houtsplinters)
- kleine blauwe plekken (door bijvoorbeeld stoten)
- insectenbeten (bijvoorbeeld teken, muggen en dazen)

Wat doen we?

- bespreken wat er gebeurd is
- het letsel bekijken
- zo nodig koelen en/of schoonmaken/ontsmetten
- zo nodig pleister plakken
- impact op deelnemer bespreken (hoe reageert hij op het gebeurde), nazorg
- Informatie geven over bijvoorbeeld tetanusinjectie of tekenprotocol
- Informatie geven over wanneer hulp in te schakelen (bijvoorbeeld bij infectie)
- Indien nodig ook begeleiding thuis inschakelen voor nazorg Is er goed gehandeld?

Na eerste zorg en nazorg is in geval van kleine incidenten geen enkele maal extra actie nodig geweest. Betreffende incidenten zijn niet specifiek voor het werken op De Zorgdragerij, ze gebeuren immers in meerder situaties. Daarom hebben wij besloten pas te melden op het

moment dat het een 'huis-tuin-en-keuken-incident' overstijgt of als de reactie (lichamelijk of psychisch) van de deelnemer daartoe aanleiding geeft.

De manier waarop we met meldingen omgaan is in onze ogen nog steeds passend. Beide zorgboeren hebben een medische achtergrond en alle begeleiders een BHV diploma, waardoor er voldoende kennis is van kleine letsels. De genoemde kleine letsels kunnen ook gebeuren buiten de dagbesteding. In die gevallen zou er waarschijnlijk niets gedaan worden, wat meestal ook niet nodig is. Wij kiezen ervoor om in die gevallen een luisterend oor te zijn en zo nodig het letsel te verzorgen. Zouden wij bij elk schrammetje een melding doen, dan gaat het zijn doel voorbij.

Vanzelfsprekend zijn wij altijd kritisch op het ontstaan van letsel: Komt het door nalatigheid of gebrek van onze zorgboerderij (RI&E) en/of

kunnen wij de kans op genoemde letsels verkleinen? Van belang is het om de persoonlijke risico's goed in beeld te hebben om van daaruit ook de mate van zelfstandigheid te kunnen inschatten. Hiervoor gebruiken wij onder andere de Persoonlijke RI&E die onderdeel is van elk dossier.

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.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 15-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: in plaats van werkoverleg

Evaluatie gesprekken met de deelnemers jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: continu proces

Werkoverleg december inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Wegens personeelsproblemen niet gedaan, wel gepland. Daarvoor teamoverleg.

Acties rondom nieuwe vertrouwenspersoon CLZ (incl Klachtenprocedure en uitdeelbrief) acties

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)

Aanvraag zoönosencertificaat jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 13-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Provinos

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2022

Actie afgerond op: 20-10-2022 (Afgerond)

Actualisatie RIE rie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Actie afgerond op: 01-10-2022 (Afgerond)

Toelichting: continu terugkerende aandacht. In 2023 via Stigas.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2022

Actie afgerond op: 22-09-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken vrijwilligers overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)

Toelichting: winterstop besproken vanwege tuinklussen

Jaarlijkse controle machines en apparatuur jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 01-11-2022 (Afgerond)

Toelichting: Dit heeft steeds de aandacht door een continue aanvoer van gereedschap van derden, vooral tuingereedschap.

Beoordelingsgesprek werknemer. overleg

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2023

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Betreffende werknemer is per 01-01-2023 uit dienst gegaan, er heeft een exit gesprek plaatsgevonden en dossier is gesloten.

Controle brandblus- en EHBO middelen. jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

Actie afgerond op: 15-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Alle materialen zijn gekeurd en waar nodig vervangen.

Controleren van adequate signalering en/of afzetting rondom gevaarlijke plaatsen rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)

Toelichting: Doorlopend actiepunt

Opruimen potentieel (kind)onveilige situaties rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Doorlopend actiepunt

Optimaliseren veiligheid opslag in stal en schuren audit

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Doorlopend actiepunt.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 07-12-2022
Actie afgerond op: 29-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgebreid teamoverleg inclusief cliëntbespreking

E-learning suicidepreventie 113 scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 15-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: E-learning afgerond.

Actualisatie BHV Team scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 16-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: BHV certificaat voor alle medewerkers verlengd.

Intercollegiaal overleg samenwerking METggz overleg

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2022
Actie afgerond op: 10-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Overleg gehad. Beiderzijds heel tevreden over samenwerking.

Tevredenheidsmeting uitzetten via BergOp jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2022
Actie afgerond op: 01-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Via CLZ uitgezet.

Functioneringsgesprek werknemer(s) (inclusief beoordeling) overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 20-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Verlening contract met 1 jaar.

Checken zakelijke verzekeringen jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 24-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Ook ziekteverzuimverzekeringen update.

Werkoverleg september inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2022
Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)

Her-inventariseren BHV scholing (begeleidende) vrijwilligers scholing

Geplande uitvoerdatum: 15-08-2022
Actie afgerond op: 15-09-2022 (Afgerond)

Schilderen buiten

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Samen met cliënten buiten geschilderd.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 10-08-2022
Actie afgerond op: 01-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Wegens vakantieperiode heeft dit teamoverleg niet plaatsgevonden.

Social Work Future Proof scholing

Geplande uitvoerdatum: 13-09-2022
Actie afgerond op: 08-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Bijgewoond door zorgboerin. Gevolgde workshops: Seksualiteit en Intimiteit Ervaring die staat.

Scholing Transparante jaarrekening WTZA scholing

Geplande uitvoerdatum: 13-09-2022
Actie afgerond op: 13-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Scholing bijgewoond door zorgboerin en accountant.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2022
Actie afgerond op: 15-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: In verband met vakantie veel deelnemers is dit een informeel overleg.

Werkoverleg juni inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2022
Actie afgerond op: 15-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie. Is afgerond.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 13-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: In deze week meerdere momenten van overleg zodat iedereen kon deelnemen.

Deelname IMC Basis Roermond scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 01-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit jaar waren wij geen onderdeel van het programma van IMC Basis.

Verharden paden op het terrein ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 13-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Deel van het pad is nu verhard met betonplaten. Blijft actiepoint voor rest terrein. (Met name in winter veel modder)

Functioneringsgesprek werknemer(s) overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022
Actie afgerond op: 31-05-2022 (Afgerond)

Evaluatie samenwerking met Landschapsbeheer 't Mōgkebrook. overleg

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2022
Actie afgerond op: 28-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Uitgebreid overleg, onder andere over start nieuwe begrazingsseizoen. (taakverdeling)

Werkoverleg maart inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2022

Actie afgerond op: 21-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Meerdere dagen deze week overlegd zodat iedereen kan deelnemen.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2022
Actie afgerond op: 15-03-2022 (Afgerond)

Verwerk buitenkant units: verkennen mogelijkheden. ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 15-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Expert laten kijken naar staat van het schilderwerk en eventuele oplossingen voor door hitte afbladderende verf. Nieuwe actie: schilderen buiten.

Verkennen mogelijkheden nieuwe projecten en werkzaamheden. ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022
Actie afgerond op: 01-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Veel nieuwe projecten kunnen opstarten of bestendigen waaronder beheer Kruiswegpark, voorplein Kloostertuin. Terugkerende actie omdat we willen blijven vernieuwen en bijdragen aan de maatschappij.

Sessie groepsdynamiek en/of teambuilding scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 29-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Verspreid over meerdere dagen en activiteiten heeft de stagiaire ergotherapie een teambuildingsprogramma opgezet waarbij iedereen in zijn kracht komt.

Deelname Koninginnemarkt.

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2022
Actie afgerond op: 27-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Een groot succes waarbij we een prachtig bedrag hebben opgehaald voor Stichting Vluchteling!

Kennismaken met nieuwe begeleiders VIJF. overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 01-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Contact gehad begeleiders en gebiedscoaches die op dit moment bekend zijn.

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

Terugkoppeling tevredenheidmeting jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2022

Actie afgerond op: 21-02-2022 (Afgerond)

Digitalisering dossiers ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: 19-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Systeem wordt per heden stapsgewijs uitgerold. Training voor het administratieve deel gehad, dossier-inhoudelijk deel volgt spoedig.

Beoordelingsgesprek werknemer. overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

Actie afgerond op: 25-01-2022 (Afgerond)

Aanvraag zoönosencertificaat jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Wordt aangevraagd door onze samenwerkingspartner Landschapsbeheer 't Møgkebrook.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2022

Actie afgerond op: 11-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Teamoverleg inclusief cliëntbespreking.

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.

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2023

Werkoverleg maart inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2023

Evaluatie samenwerking met Landschapsbeheer 't Mögkebrook. overleg

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2023

Verharden paden op het terrein ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 20-07-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

Actualisatie RIE rie

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

RI&E bedrijfsbezoek Stigas rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Omzetten basisdossiers naar digitaal systeem

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2023

Her-inventariseren BHV scholing (begeleidende) vrijwilligers scholing

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

Werkoverleg september inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

Optimaliseren veiligheid opslag in stal en schuren audit

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

Controleren van adequate signalering en/of afzetting rondom gevaarlijke plaatsen rie

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

Aanvraag externe beoordeling RIE t.b.v. Audit rie

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 22-09-2023

Functioneringsgesprekken vrijwilligers overleg

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

Checken zakelijke verzekeringen jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Functioneringsgesprek werknemer(s) (inclusief beoordeling) overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Aanvraag zoönosencertificaat jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Opnieuw aanvragen VOG Meike wetgeving

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2023

Tevredenheidsmeting uitzetten via BergOp jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023

Jaarlijkse controle machines en apparatuur jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2023

Actualisatie BHV Team scholing

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2023

Teamoverleg overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Oefening calamiteitenplan jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Werkoverleg december inclusief inspraakmoment overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Terugkoppeling tevredenheidsmeting jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024

Controle brandblus- en EHBO middelen. jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2024

Begeleiden studenten Ergotherapie rondom mental health thema's

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Deelname Koningsmarkt kapel in t zand

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2024

Verkennen mogelijkheden nieuwe projecten en werkzaamheden. ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Aanvragen nieuwe VOG Maarten wetgeving

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026

Begeleiden social work studenten met vraagstuk op lossen in onze setting

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: 15-01-2023

Controle brandblus- en EHBO middelen. jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Aanvragen nieuwe VOG Maarten wetgeving

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Aangevraagd en ontvangen.

Terugkoppeling tevredenheidmeting jaarlijks**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Oefening calamiteitenplan** jaarlijks**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** middels Calamiteitenspel**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Werkoverleg maart inclusief inspraakmoment** overleg**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Teamoverleg** overleg**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Evaluatie samenwerking met Landschapsbeheer 't Møgkebrook.** overleg**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** blijft punt van aandacht**Deelname Koninginnemarkt.****Geplande uitvoerdatum:** 27-04-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Verkennen mogelijkheden nieuwe projecten en werkzaamheden.** ontwikkeling**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 was een bewogen jaar als het gaat om groepsdynamiek en personele schommelingen. Daardoor hebben we extra ingezet op de begeleiding en de cliëntgebonden taken. Want als dat niet op orde is, mist de basis van onze zorgboerderij. Hoewel we soms dus prioriteiten moesten verleggen, is het merendeel van de acties gewoon afgerond. In het algemeen kunnen we zeggen dat er geen grote zaken zijn blijven liggen. Wanneer de zorgboer weer structureel uren krijgt voor cliëntoverstijgende taken, zullen de acties ook in het kwaliteitssysteem sneller worden 'afgevinkt'. Nu bleef dat vaak liggen, terwijl de acties wel gedaan zijn.

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

We blijven vol plannen om onze ideeën samen met Landschapsbeheer 't Møgkebrook en daarbuiten verder waar te maken. De werkzaamheden kunnen verder worden verdiept en verbreed, die mogelijkheden krijgen we door het opgebouwde netwerk volop.

Belangrijkste

speerpunten hierbij zijn:

1. Kwaliteit en kleinschaligheid

Hoge kwaliteit van zorg in een kleinschalige en persoonlijke setting. Samen maken we het onze plek; iedereen heeft inspraak en we kijken naar mogelijkheden en groei. Om dit te kunnen verwezenlijken zullen we de dialoog aan blijven gaan met wet- en regelgevers om hen het belang van een inclusieve maatschappij te tonen. Daarnaast willen wij de maatschappij laten zien dat iedereen er graag bij wil én kan horen. Dit door participatie in sociale (buurt)activiteiten.

2. De Groene en de Blauwe Pijler

De Groene (natuur) en Blauwe (milieu en maatschappij) pijler blijven de basis van onze werkzaamheden. Alle werkzaamheden die we doen komen ten minste één van deze pijlers ten goede. Uitbreiding van werkzaamheden met schapen en honden, landschapsbeheer en De Vriendentuin zijn daar belangrijke onderdelen van.

3. Werkend leren, lerend werken

Wij zijn een lerende organisatie in de breedste zin van het woord: wij bieden een plek aan stagiaires en vrijwilligers en staan open voor nieuwe dingen. Ook willen we ons meer en meer gaan toeleggen op natuur- en milieueducatie. Voor onze eigen mensen, maar indien mogelijk ook voor scholen en ander publiek.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

In 2022 hebben wij door het in mede-beheer krijgen van het Kruiswegpark en voorplein een mooi structureel project kunnen toevoegen aan onze werkzaamheden. Daarnaast zijn er genoeg ideeën om ons binnen ons huidige netwerk verder te ontwikkelen. Kijkend naar de in Hoofdstuk 3.3 en 9.1 genoemde speerpunten, komen daaruit de volgende doelstellingen voort. Waar nodig zijn deze als acties opgenomen in de Actielijst.

1. Kwaliteit en kleinschaligheid

- Verder uitbreiden (verdiepen) en verfraaien van onze locatie
- Blijven inzetten op diversiteit werkzaamheden t.b.v. de keuzemogelijkheid en talentontwikkeling deelnemers
- Samen groepsdynamiek blijven bespreken en inzetten op groepsactiviteiten
- Verder digitaliseren van de dossiers
- Voorbereiden op en uitvoeren van de Audit t.b.v. het Keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien (actie)

2. De Groene en Blauwe pijler

- Werken en leren in de tuin bestendigen en uitbreiden
- Blijven deelnemen aan lokale en maatschappelijke initiatieven
- Werken op projectbasis t.b.v. afwisseling, met name in het laagseizoen

3. Werkend leren, lerend werken

- Stage biedende plaats voor onder andere Ergotherapeuten en Social Workers in opleiding

- Opnieuw inventariseren mogelijkheden natuur- en milieueducatie activiteiten
- Voortzetten deelname aan projecten en onderwijs rondom mentale gezondheid (zie ook hoofdstuk 5)
- Medewerkers volgen de opleiding Positieve Gezondheid (actie) om deze in te zetten tijdens het werk

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.

In hoofdstuk 9.1 en 9.2 formuleerden we de onderstaande doelstellingen. Achter elke doelstelling is beschreven hoe we daaraan in 2023 aan gaan werken.

1. Kwaliteit en kleinschaligheid

- Verder uitbreiden (verdiepen) en verfraaien van onze locatie: er is begonnen met het aanleggen van een waterplaats in de kloostertuin en ook voor de boerderijlocatie zijn plannen ter verfraaiing (tuinhekjes vlechten, toilet vervangen, binnen schilderen etc). De ervaring leert dat er steeds nieuwe ideeën ontstaan waardoor dit doel nooit echt afgerond zal zijn, en dat hoeft ook niet. Samen creëren we onze plek!

- Blijven inzetten op diversiteit werkzaamheden t.b.v. de keuzemogelijkheid en talentontwikkeling deelnemers: we hebben afgelopen jaar een paar grote projecten erbij gekregen en zullen binnen die projecten diverse taken definiëren zodat er genoeg keuze is voor iedereen. Werken aan tijdelijke projecten (zadenverkoop, koningsmarkt, ect) vinden de meesten erg leuk dus zullen we ook komend jaar oppakken. Uiteraard is het uitgangspunt daarbij dat het ten goede komt aan een van de pijlers.

- Samen groepsdynamiek blijven bespreken en inzetten op groepsactiviteiten: naast de officiële overlegmomenten gebruiken we hiervoor ook de dagelijkse gesprekken. Zo leert iedereen al doende en kunnen we als begeleiders snel bijsturen als dat nodig is. Er zullen extra activiteiten worden georganiseerd die het teamgevoel versterken (wandeltochten, etentjes, Nacht van de Vluchteling etc). Mocht het nodig zijn, dan kunnen begeleiders extra scholing krijgen over groepsdynamica.

- Verder digitaliseren van de dossiers: hier wordt in maart mee begonnen omdat dan het volledige digitale programma is uitgerold. Streven is vóór de audit alles digitaal te hebben.

- Voorbereiden op en uitvoeren van de Audit t.b.v. het Keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien (actie): de zorgboerin is hierin de leidende persoon. Zij zal een planning maken en iedereen erbij betrekken. Uiteindelijk werken we met elkaar naar de Audit toe en zijn het 'slechts' puntjes op de i omdat we dit tussentijds steeds bijhouden.

2. De Groene en Blauwe pijler

- Werken en leren in de tuin bestendigen en uitbreiden: dit is een proces wat voortduurt doordat er steeds nieuwe ideeën en taken ontstaan. Een deel van de taken blijft hetzelfde als voorgaande jaren, een deel zal nieuw zijn en van daaruit zal geleerd worden en gekeken of we het voortzetten of dat het een eenmalig iets was.

- Blijven deelnemen aan lokale en maatschappelijke initiatieven: dit blijkt een groot deel van de groep erg leuk te vinden, dus dat zullen we waar mogelijk oppakken. Iedereen kan hiervoor het initiatief nemen, we kijken dan samen wat de mogelijkheden zijn.

- Werken op projectbasis t.b.v. afwisseling, met name in het laagseizoen: zie ook punten hierboven. We kijken naar de behoeften van de groep en de omgeving en beslissen samen waar we de schouders onder zetten.

3. Werkend leren, lerend werken

- Stage biedende plaats voor onder andere Ergotherapeuten en Social Workers in opleiding: ergotherapeuten staan voor 2023 al ingeroosterd, wat betreft Social Workers moet nog blijken of ze ons gaan vinden. De zorgboerin zal ons bedrijf nogmaals onder de aandacht brengen tijdens de stagemarkt die Fontys in maart 2023 organiseert.

- Opnieuw inventariseren mogelijkheden natuur- en milieueducatie activiteiten: zie ook eerdere punten. Educatie zal zich voorlopig vooral richten op de eigen groep en niet op derden.

- Voortzetten deelname aan projecten en onderwijs rondom mentale gezondheid: de zorgboerin zal hierin de lead nemen omdat zij ook werkzaam is in het HBO. Waar mogelijk zal ook (juist!) de groep betrokken worden bij deze projecten omdat er dan een optimale kruisbestuiving plaatsvindt.

- Medewerkers volgen de opleiding Positieve Gezondheid (actie) om deze in te zetten tijdens het werk. Verwachting is dat zij hier in maart 2023 mee klaar zijn.

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.

- | | |
|------------|---|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• 2163_DeZorgdragerij_6.5_Vragenlijst tevredenheid BergOp |
|------------|---|