

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij De Markehoeve B.V. (2393)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Markehoeve (2393)

Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21

7 Meldingen en incidenten	22
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	33
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	33
9.3 Plan van aanpak	33
Overzicht van bijlagen	34

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Markehoeve B.V.

Registratienummer: 2393

Weedingermarke 31, 9561 VC Ter Apel

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 70766703

Website: <https://www.markehoeve.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

De Markehoeve

Registratienummer: 2393

Weedingermarke 31, 9561 VC Ter Apel

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

Woonvorm 't Middelkamp

Registratienummer: 2563, sub.

Roswinkelerstraat 80, 7895 AN Roswinkel

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van agressie
- Ja, van ongewenste intimiteiten

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

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.

Na een aantal jaren, welke we intern en extern als 'veelbewogen' hebben beschreven, was dit jaar een jaar met minder drastische veranderingen en verschuivingen. Met name onze jeugd locatie, welke in schaal behoorlijk is verkleind, is als gevolg hiervan goed gestabiliseerd (hierbij was wel sprake van verwachte en geplande uitstroom). Onze volwassenen locatie is qua schaal tevens gelijk gebleven en ligt qua bezetting op een niveau waar wij ons goed bij voelen.

Waar er weinig instroom en uitstroom van deelnemers is geweest, was deze er wel binnen het personeelsbestand. We hebben afscheid moeten nemen van enkele medewerkers op onze volwassenen locatie, en hebben hier ook een aantal nieuwe medewerkers mogen verwelkomen. Dit is natuurlijk altijd erg wennen voor de deelnemers, vooral omdat zij vaak erg gewend zijn aan de vaste gezichten en daar hun vaste afspraken mee hebben. Het overzetten van de afspraken en contactmomenten kost tijd. Gelukkig hebben we dit gezamenlijk op kunnen pakken, bijvoorbeeld door 1-op-1 (op-1) gesprekjes met de deelnemer, de begeleider en een van de leidinggevenden. Daarnaast hebben we op onze jeugd locatie ons personeelsbestand ook uit mogen breiden, waar wij (en de kinderen) heel blij mee zijn. Hiermee is een opening binnen het team welke maar lastig op te vullen was, uiteindelijk toch gevuld.

Dit jaar hebben we voor de deelnemers ook weer een aantal uitjes gepland, wat door het kleiner aantal deelnemers gemakkelijker ging dan de voorgaande jaren. Zo hebben de deelnemers op de jeugd locatie vaak gezwommen, zowel binnen als buiten, en zijn ze ook vaak naar de indoor speeltuin geweest, wat altijd populair blijft. Het hoogtepunt voor de kinderen dit jaar was een bezoek aan Landgoed Nienoord. Een flinke rit, maar dit was het wel waard.

Voor onze volwassen deelnemers hebben we ook wat leuke activiteiten kunnen organiseren. Zo zijn de deelnemers naar de bowlingbaan geweest, en ook gaan lasergamen. Aan het einde van de zomer hebben we de groep meegenomen naar een dagje Slagharen. Dit was voor een aantal de eerste keer en zij vonden het daarom wel spannend. De jongere volwassenen binnen de groep waren doorgaans al wel bekend met het attractiepark.

Met het oog op het activiteiten aanbod op de locatie hebben zich niet veel veranderingen voorgedaan. We bieden dagbesteding aan, met een mix van activiteiten voor de verschillende groepen. Zo zijn er deelnemers bij die graag flink de handen uit de mouwen willen steken, en deelnemers die liever op hun gemak iets knutselen of bakken. Hier besteden we doordeweeks afwisselend aandacht aan.

Dit jaar heeft ook de kerstmarkt weer plaatsgevonden, hiervoor hebben wij een zaal gehuurd in het pand naastgelegen aan ons, zodat een en ander wel overdekt was. Samen met onze deelnemers en begeleiders hebben we een aantal kraampjes ingevuld, en versnaperingen aangeboden. De overige kramen werden ingevuld door derden uit de omgeving. Er kwamen dit jaar opnieuw meer standhouders en bezoekers op af dan voorgaande jaren, we hopen deze trend volgend jaar door te kunnen zetten.

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.

Het zorgaanbod op beide locaties is dit jaar vrijwel gelijk gebleven, en is daarmee in lijn met wat wij in het voorgaande jaar beoogd hadden en waar we naar toe hebben gewerkt. We willen ons blijven richten op wonen als primair zorgaanbod, en dan op een kleinere en overzichtelijke schaal. We zijn dit jaar voorbereidingen aan het treffen voor onze deelnemers op de jeugd locatie, zodat zij over een paar jaar, indien de wens er is, de mogelijkheid hebben om door te stromen naar onze volwassenen locatie.

Daarnaast bieden we dagbesteding, en dit willen we blijven bieden. Onze deelnemers hebben hier behoefte aan, en vinden het fijn dat deze mogelijkheid er is op de plek waar ze wonen. Dagbesteding op een externe locatie zou voor hen een (te) grote drempel zijn. Voor onze oudere jeugd deelnemer hebben we in overleg de mogelijkheid gecreëerd om mee te doen met de vaste groep voor dagbesteding, waar deze voorheen nog een apart programma volgde. De deelnemer past goed in deze bestaande groep en heeft het hier naar zijn zin.

Zoals benoemd willen wij ons voorbereiden op de toekomst van onze deelnemers. De jeugdigen op locatie blijven niet klein, en hebben waarschijnlijk als volwassene ook een eigen woonplek nodig. We zijn in de tweede helft van het jaar gestart met de plannen voor het uitbreiden van het aantal plekken op onze volwassenen locatie. Op het moment van schrijven zijn wij echter nog in afwachting van goedkeuring van onze plannen vanuit de gemeente. Het is daarom maar goed dat we op tijd begonnen zijn. Daarnaast zijn we in de planningsfase om de bovenverdieping van de locatie anders in gebruik te nemen.

Dit jaar heeft op beide locaties een audit plaatsgevonden. Deze audit was een herkansing, nadat wij in het voorgaande jaar nog net niet aan alle voorwaarden voldeden. We hebben de extra tijd goed benut om alle punten op de i te zetten. We hebben de beide audits met een positieve beoordeling mogen afronden. Wel hebben we samen met de auditor en de verzekeraar naderhand nog een tijdje een discussie moeten voeren (dit alles in goede aard), maar ook dit is uiteindelijk opgelost.

Verdere punten uit de audit waren praktische zaken, zoals rommel die ten tijde van de eerste audit nog in de gang stond, of een lamp welke knipperde. Dit is allemaal opgelost. Andere punten waren management en communicatie tussen leidinggevenden en personeel, hier blijven wij aan werken, bijvoorbeeld door een medewerker meer leidinggevende taken toe te delen. Er is ook vaker controle op dossiers. Daarnaast hebben we bepaalde methodieken die we meer naar de voorgrond brengen in ons handelen, en toetsen we vaker de kennis van onze medewerkers met betrekking tot deze methodieken. Er moesten verder nog wat formulieren aangepast worden omdat ze niet meer helemaal aansloten bij de manier waarop ze nu gebruikt werden. Als laatste zal de gedragswetenschapper halfjaarlijks een interne audit houden.

Als gevolg van de audit en de gesprekken met de auditor, hebben we ons bedrijfsvoeren onder de loep gelegd, en hier kwamen een aantal zaken uit naar voren die we graag anders zouden willen zien, en hebben we ook gekeken naar de toekomst van ons bedrijf. Zo is het de verwachting dat een van de leidinggevenden over enkele jaren zal gaan stoppen met werken, of in ieder geval een flinke stap terug zal nemen. Dan is het belangrijk dat diens taken wel overgenomen kunnen worden. We willen ons hier op voorbereiden door zowel de taken van deze leidinggevende te verdelen onder de rest van het team en management, en de bedrijfsvoering in complexiteit terug te dringen.

Praktisch betekent dit een uitbreiding van het aantal verantwoordelijken voor kwaliteit en het coördineren van de zorg. Daarnaast wordt de trend om enkel woonzorg te bieden ook doorgezet. We hebben nu nog enkele deelnemers met een complexere zorgvraag en (als gevolg daarvan) financiering. Het liefst zien wij hier ook duidelijkheid en eenvormigheid in, en wij zijn daarover dit jaar in gesprek geweest met ons netwerk (gemeenten/Bezinnzorg), en wij zullen dit blijven doen.

Wij hebben al eerder het besluit genomen dat de huidige groep jeugdigen onze laatste groep zal zijn, en gezien de moeilijkheden op het gebied van financiering van deze doelgroep, is dit nogmaals een bevestiging dat dit zo moet zijn. Wij zijn erg gehecht aan onze jeugdigen, maar zien ook dat de jeugdzorg met name in Groningen steeds veeleisender wordt, en wij qua middelen maar beperkt zijn.

Wij hebben aan het eind van het jaar ook bezoek gehad van de IGJ. Dit was voor ons vrij spannend, gezien wij nog niet eerder door hen bezocht zijn. Ze gaven in het gesprek al aan dat dit voornamelijk extra toezicht is vanwege wat er destijds in Wedde is gebeurd. Het bezoek heeft de volledige dag geduurd. Tijdens dit bezoek hebben de medewerkers van de IGJ de dossiers ingezien, met bewoners en medewerkers gepraat, en de locatie verkend. Aan het eind van het bezoek waren de bevindingen redelijk positief en werden vooral onze dossiers en zorgplannen geprezen op volledigheid en inhoud. Er kwamen nog wel enkele aandachtspunten naar voren in het verslag dat wij later hebben mogen ontvangen, maar deze waren wel al bij ons bekend en hier wordt aan gewerkt. Wij hebben het gevoel dat wij mede dankzij het auditproces goed voorbereid waren op een bezoek, en daar zijn we dankbaar voor.

Er waren dit jaar ook bezoeken van de Interne Toezichthouder. Dit was voornamelijk een mogelijkheid voor ons om te kunnen overleggen met anderen die ervaring hebben in het werkveld, bijvoorbeeld over personeel, zorgaanbod en financiering. Maar ook praktisch, zoals hoe te handelen in bepaalde situaties of waar je met bepaalde vragen terecht kunt. Voor ons en de leden van de Interne Toezichthouder erg fijn en leerzaam.

Er is bij ons geen sprake van onvrijwillige zorg.

De door de inspectie aangemerkte punten waren als volgt:

Betrek een gedragswetenschapper

Voor begeleiding bij gedragsproblematiek is het van belang om tijdig specifieke deskundigheid in te zetten. Zorgboerderij De Markehoeve B.V. moet vanaf zorgprofiel VG06 een gedragswetenschapper nauw betrekken bij de zorg. Vanaf VG03 tot en met VG05 is dit wenselijk. Zorgboerderij De Markehoeve B.V. doet dit nu onvoldoende. De gedragswetenschapper kan de zorgverleners helpen de cliënten en hun gedrag beter te begrijpen en de begeleidingsstijl hierop aan te passen.

De Markehoeve heeft via de regionale organisatie een nieuwe gedragswetenschapper kunnen betrekken bij de organisatie.

Deskundigheid en personele formatie beter aansluiten bij de begeleidingsbehoefte van enkele cliënten

Het lukt de zorgverleners van locatie 't Middelkamp bij enkele cliënten niet om voldoende aan te sluiten bij hun begeleidingsbehoefte. Beter kunnen: voldoende personele formatie en bij de begeleidingsbehoefte van de cliënten passende deskundigheidsbevordering. Ook is het van belang dat locatie 't Middelkamp alleen cliënten aanneemt met een begeleidingsbehoefte die aansluit bij de deskundigheid van de zorgverleners

De Markehoeve heeft afscheid genomen van een cliënt waarvan de zorgvraag niet goed bij de deskundigheid van de zorgverleners aansloot. Daarbij heeft De Markehoeve ook een nieuwe medewerker in dienst genomen met veel ervaring met betrekking tot de specifieke zorgvraag van de deelnemers.

Begeleiden bij gedragsproblematiek

Bij locatie 't Middelkamp gebruiken zorgverleners een kaartensysteem om de cliënt te waarschuwen voor ongewenst gedrag. Locatie 't Middelkamp moet er zorg voor dragen dat zorgverleners het gedrag van cliënten nog beter begrijpen en weten hoe de begeleidingsstijl hierop aan te passen, zonder te kiezen voor de beheersing van het ongewenst gedrag door gebruik van het kaartensysteem.

De Markehoeve zet dit najaar scholing in voor medewerkers met betrekking tot omgaan met ongewenst gedrag.

Zorgvragen moeten bij alle zorgverleners bekend zijn

Niet iedere zorgverlener blijkt de zorgvragen van cliënten even goed te kennen. Locatie 't Middelkamp moet er aandacht voor hebben dat alle zorgverleners weten welke zorgvragen cliënten hebben.

Dit is een doorlopend verbeterproces.

Risico's moeten actueel zijn

Nog niet alle risico's, beschreven in het zorgdossier zijn actueel. De inspectie verwacht dat locatie 't Middelkamp na evaluatie, het cliëntdossier actualiseert.

Wij werkten voorheen vanuit de veronderstelling dat een risico-inventarisatie primair bij aanvang zorg werd opgesteld, en vervolgens niet verder werden aangepast. Wij hebben een medewerker aangewezen die beide doelgroepen goed kent, en vanaf nu aan de slag gaat om de risico-inventarisaties up-to-date te maken.

Meer aandacht voor seksualiteit

Locatie 't Middelkamp kan meer aandacht hebben voor seksualiteitsbeleving van cliënten. Een positieve seksualiteitsbeleving helpt om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Zorgboerderij De Markehoeve B.V. kan het onderwerp seksualiteit als onderwerp opnemen in het zorgplan. Daarin staat dan wat de cliënt wil, doet en weet van seksualiteit. Aan de hand hiervan kan een zorgverlener passende doelen opstellen.

Samen met de gedragswetenschapper willen wij onderzoeken wat hierin de norm is en mogelijkheden zijn.

Meer kennis over de Wet zorg en dwang

De inspectie verwacht van locatie 't Middelkamp dat zij er beter zorg voor draagt dat zorgverleners kennis hebben over de Wet zorg en dwang (Wzd). Zorgverleners moeten weten wat (on)vrijwillige zorg is, verzet herkennen en onvrijwillige zorg op juiste wijze kunnen toepassen. Daarvoor is praktijkgerichte scholing en/of casuïstiekbespreking nodig over en/of aandacht voor onvrijwillige zorg in bijvoorbeeld de teamvergaderingen.

De manager/coördinator gaat zich dit jaar richten op het bijspijkeren van zijn kennis met betrekking tot de wet Zorg en Dwang, en koppelt dit terug aan het team, en controleert dit.

Huisregels

Locatie 't Middelkamp moet de Wet zorg en dwang (Wzd) beter toepassen in de huisregels. Zo horen afspraken over het niet mogen afsluiten van de kamerdeur en periodieke controle van de kamer niet in de huisregels. Dit zijn vormen van mogelijke onvrijwillige zorg, die individueel afgewogen per cliënt in het zorgplan moeten worden opgenomen.

Dit wordt samen met de gedragswetenschapper opgepakt.

Aanscherpen melden incidenten

Locatie 't Middelkamp heeft een interne werkwijze die regelt dat zorgverleners veilig incidenten kunnen melden. Het valt de inspectie op dat zorgverleners in het afgelopen jaar maar twee incidentmeldingen registreerden. Om te leren van incidenten is het belangrijk dat zorgverleners alle incidenten melden. Het aanscherpen van wat een incident is en hiervan melding doen, lijkt een punt van aandacht voor het team zorgverleners. Mogelijk kan dit beter.

Hier is tijdens de teamoverleggen aandacht aan besteed.

Hygiëne op Zorgboerderij De Markehoeve moet beter

Zorgboerderij De Markehoeve B.V. moet beter zorgdragen voor de hygiëne en schoonmaak op de zorgboerderij.

Hier is tijdens de teamoverleggen aandacht aan besteed. Er zijn nieuwe schoonmaakroosters, er wordt vaker gecontroleerd en er zijn ook nieuwe schoonmaakspullen aangeschaft.

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 hebben zich niet veel ontwikkelingen voorgedaan op de zorgboerderij die veel invloed hebben gehad op het bedrijfsproces. Wel hebben we een nieuwe begeleider op onze jeugdgroep mogen verwelkomen waar we heel blij mee zijn. We hadden al langere tijd een gat in ons rooster welke wij voornamelijk moesten vullen met tijdelijke krachten. Omdat het best wel een pittige groep kan zijn vroeg dit altijd alsnog veel extra inzet van ons en het team. Een nieuwe vaste begeleider op de groep met inzicht in de doelgroep en de mogelijkheid om deze op de groep in te kunnen werken geeft daarom veel opluchting.

Op onze locatie voor volwassenen is veel verloop geweest van personeel, wat altijd jammer is. Soms passen de medewerkers niet bij het bedrijf, soms is dit andersom. Omdat het lastig blijft om personeel aan te trekken, zijn we samen gaan werken met een detachingsbureau, zodat we bij tekorten aan personeel toch voor langdurige tijd geholpen zijn. Voor onze deelnemers is het wel fijn dat men dan niet steeds andere gezichten ziet.

Het bezoek van de IGJ, en met name het vrij positieve advies wat zij uitspraken, was voor ons toch wel een bevestiging dat wij hard aan onze kwaliteit hebben gewerkt in de afgelopen jaren. Het auditproces heeft hier immens bij geholpen. De eisen die de auditor stelt zijn zeker niet de minste, maar leiden wel tot het gewenste resultaat. Het is fijn dat er iets is om op terug te kunnen vallen, en dat iemand achter de schermen mee kan kijken. Met betrekking tot ontwikkeling van dit proces, gaan wij ons inzetten om komend jaar een betere taakverdeling te hebben gerealiseerd, waarbij ook iemand (deze persoon is inmiddels al begonnen) standaard wekelijks (of 2-wekelijks) op een vast moment met het kwaliteitsproces aan de slag gaat (iets waar wij nu nog moeite mee hebben om tijd voor vrij te maken).

Zoals benoemd zijn wij blij met ons ondersteunend netwerk. Dit jaar heeft ook Stichting Bezinn veelvuldig met ons meegedacht in hoe de jeugdzorg op onze locatie vorm te geven en hoe te handelen binnen bepaalde casussen en het contact met de verschillende instanties welke betrokken zijn bij de deelnemers.

Het behalen van de onderhoudsdoelstellingen is dit jaar niet gelukt. Dit heeft deels te maken met het feit dat wij tijdens het jaar aan plannen zijn begonnen om de locatie in Ter Apel los te laten. De locatie is te groot voor de huidige groep deelnemers, en in combinatie met het benodigde onderhoud hebben wij besloten een andere richting op te gaan met betrekking tot deze locatie. Onze plannen voor de deelnemers zijn om hen naar de locatie in Roswinkel te verhuizen, waar wij dit jaar al ruimte voor hen hebben kunnen creëren.

Inzetten op vernieuwde diagnostiek en daarbij aansluitende behandeling is wel gelukt, en hier blijven wij op inzetten.

Op onze locatie voor volwassenen hebben wij dit jaar al wel de eerste gesprekken gevoerd met een aantal deelnemers, ook om te bepalen of het verblijf van hen op de locatie wel passend is. Hier zijn ook al concrete acties aan verbonden, en dit willen wij volgend jaar voortzetten.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Volwassenen (18+) - Dagbesteding: Op de locatie voor volwassenen in Roswinkel wordt dagbesteding geboden. In het vorige jaar bestond de bezetting van de dagbesteding volledig uit bewoners van de locatie. Dit jaar bestaat de groep ook uit deelnemers die niet op de woonvorm wonen. Er is 1 deelnemer van onze jeugd locatie ingestroomd, die niet langer naar school kan. Verder is er 1 deelnemer ingestroomd die niet op de woonvorm woont, en is er 1 bewoner van de woonvorm bijgekomen (totaal 3). Er heeft dit jaar geen uitstroom plaatsgevonden, wij verwachten deze in het volgende jaar wel. We zijn dit jaar begonnen met het tegelijkertijd aanbieden van 2 verschillende programma's dagbesteding zodat wij de deelnemers in 2 groepen kunnen verdelen, dit willen we volgend jaar verder uitbreiden. We bieden activiteiten zoals houtbewerking, knutselen, koken, huishoudelijk, werken in de kas of moestuin, verzorgen van de dieren, sporten en uitstapjes. Het naastgelegen theater wordt ook nog steeds ingezet voor activiteiten, echter is dit niet altijd mogelijk. Hier is dit jaar tevens de kerstmarkt georganiseerd. Lichte zorgvraag. Groepsbegeleiding. WLZ en WMO. Totaal 9 deelnemers.

Volwassenen (18+) - Wonen: Het wonen op de zorgboerderij (beide locaties) bestaat dit jaar nog uit permanente (WLZ) en tijdelijk permanente (WMO) bewoning. Dit jaar is er 1 WMO deelnemer uitgestroomd. Deze deelnemer kreeg een nieuwe relatie en nam steeds meer afstand van de woonvorm en was uiteindelijk door ons zeer lastig te bereiken. De deelnemer kwam de gemaakte afspraken niet na en keerde lange tijd niet terug op de woonvorm. Helaas was dit ten tijde van de herindicatie aanvraag, en heeft de gemeente na herhaaldelijke gemiste afspraken het proces voor de herindicatie stopgezet. Dit vonden wij erg jammer, maar we begrepen dit wel. Wij hebben naderhand nog wel geprobeerd het contact te onderhouden, maar omdat de deelnemer niet de intentie had terug te keren naar de woonvorm, en er niet langer een geldige indicatie was, hebben wij de zorgovereenkomst beëindigd. Verder is er 1 WLZ deelnemer ingestroomd, welke ook meedoet aan de dagbesteding. Op de locatie voor jeugd wonen nog 2 volwassen deelnemers, wij willen deze deelnemers in het komende jaar graag verhuizen naar de locatie voor volwassenen. Dit ook in het kader om de bedrijfsvoering minder complex te maken. Onze deelnemers worden ondersteund in het huishouden en boodschappen doen, worden gemotiveerd om sociale contacten te onderhouden op de locatie, worden ondersteund met hun financiële zaken, we houden zicht op hun fysiek en mentaal welzijn en ze worden ondersteund om deel te nemen aan de maatschappij. Lichte en gemiddelde zorgvraag. Individuele en groepsbegeleiding. WLZ en WMO. Totaal 10 deelnemers.

Jongeren (12-18) - Logeren: Deze groep is dit jaar gestart met 2 deelnemers, en in de loop van het jaar is hier 1 deelnemer uitgestroomd. Dit was naar onze verwachting, deze deelnemer was al vele jaren bij ons, en ouders hadden de ondersteuning niet langer nodig. Er is daarom in overleg besloten geen herindicatie aan te vragen en de deelnemer is op natuurlijke wijze uitgestroomd. Wij hebben nu nog 1 deelnemer over, welke om de week bij ons komt logeren. Deze deelnemer heeft in de loop van het jaar een WLZ indicatie gekregen. De deelnemer logeert op onze locatie voor jeugd, en kan goed overweg met de bewoners. Ze doen gezamenlijk activiteiten en uitstapjes. Lichte zorgvraag. Groepsbegeleiding. WLZ. Totaal 1 deelnemer.

Jongeren (12-18) - Wonen: Deze doelgroep bestond aan het begin van het jaar uit 3 deelnemers. In de loop van het jaar is er 1 deelnemer uitgestroomd. Zij is weer bij haar moeder gaan wonen. Dit was een complexe casus omdat moeder op een AZC woonde, en hier moest vertrekken (naar een ander AZC/andere gemeente). Moeder was bang dat zij haar dochter kwijt zou raken. Omdat de plaatsing vrijwillig was, heeft moeder hier een punt achter gezet en haar dochter meegenomen. Omdat de casus niet overgedragen kon worden naar de andere gemeente, is de indicatie beëindigd en was er geen ruimte meer voor ondersteuning. We hebben nog wel een evalueatie/overdracht uitgevoerd met het AZC. De andere deelnemers wonen samen met de deelnemers uit de (5-11) categorie op de locatie voor jeugd. Zij functioneren grotendeels als een gezin, en eten gezamenlijk. Een van de deelnemers binnen deze doelgroep gaat niet meer naar school en volgt dagelijks dagbesteding op onze locatie voor volwassenen. Gemiddelde zorgvraag. Individuele en groepsbegeleiding. Jeugdwet. Totaal 2 deelnemers.

Kinderen (5-11) - Wonen: Wij zijn dit jaar begonnen met 3 deelnemers, en er hebben zich geen wijzigingen voorgedaan. Dit zijn alle 3 kinderen met het perspectief om in ieder geval tot hun 18e jaar bij ons te blijven wonen. Deze groep woont samen met de doelgroep (12-18) en onderneemt gezamenlijk activiteiten. Wij verwachten eventuele uitbreiding van deze of bovengenoemde doelgroep in het komend jaar, en treffen alvast voorbereidingen, met het oog op ruimte en bezetting. Daarnaast is de zorgvraag van deze doelgroep in het afgelopen jaar uitgebreid, en hier hebben wij extra begeleiding op in moeten zetten, en zullen dit waarschijnlijk nog verder moeten uitbreiden. Gemiddelde zorgvraag. Individuele en groepsbegeleiding. Jeugdwet. Totaal 3 deelnemers.

Totaal aantal deelnemers: 16

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Dit jaar hebben zich binnen de verschillende doelgroepen niet veel wijzigingen voorgedaan. Gezien onze focus nu primair op het wonen ligt, is dit voor ons niet heel verassend. Wel krijgen we nog steeds veel vragen voor wonen, met name voor volwassen deelnemers. Hierbij zien we ook nog steeds, dat de zorgvragen van WLZ deelnemers ten opzichte van WMO deelnemers ver uit elkaar liggen. Zodoende willen wij wel een keuze maken hierin, en zijn wij voornemens om ons op 1 van beide doelgroepen te richten. De verschillende doelgroepen op beide locaties krijgen steeds meer met elkaar te maken, en hierin zien wij ook dat de deelnemers steeds meer op elkaar aansluiten, ondanks deze verschillende doelgroepen.

Met het oog op de jeugd staan we achter ons besluit om de groep kleinschalig te houden. Binnen deze groep wordt steeds meer duidelijk dat de deelnemers qua ontwikkeling op den duur in aanmerking zullen komen voor de WLZ. Voor ons is dan ook de taak om ons voor te bereiden op het wonen en de transitie nadat zij 18 zijn. Met betrekking tot hun ontwikkelingsdoelen houden wij hier ook rekening mee.

Waar we in het verleden nog moeilijkheden hadden met het combineren van de verschillende doelgroepen wanneer het op dagbesteding aankwam, lukt dit steeds beter. We hebben 2 afzonderlijke programma's met hun eigen deelnemers, en deze lopen op bepaalde dagen van de week zonder problemen langs elkaar. Daarnaast hebben we meer mogelijkheden voor individuele begeleiding tijdens deze momenten wanneer dat nodig is. In het komend jaar verwachten we dit volledig te hebben uitgewerkt, en willen we voor beide programma's het aantal deelnemers uitbreiden.

4.3 Personeel

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

Op onze locatie voor jeugd hebben we dit jaar af kunnen sluiten met een nieuwe aanvulling op het team, waarmee een groot en aanhouden gat in het rooster eindelijk gevuld lijkt te zijn. We hebben in de loop van het jaar veel gebruik moeten maken van tijdelijke krachten (en medewerkers die geen goede match bleken te zijn), dus hier zijn we erg blij mee. De andere medewerkers binnen het team raken door de kleinere schaal van de locatie steeds beter ingespeeld op de zorgvraag van de deelnemers, waardoor er steeds betere resultaten worden behaald, en er minder conflicten zijn.

Op onze locatie voor volwassenen hebben zich, ook door langdurige ziekte, een aantal wijzigingen voorgedaan, waardoor we nu deels een andere samenstelling hebben dan aan het begin van het jaar. Dit vinden wij natuurlijk jammer, hoewel dit soort zaken niet altijd te voorkomen zijn. Een deel van het verloop heeft te maken met onze verschuiving naar primair permanent wonen, terwijl wij in eerste instantie gestart zijn met het oog op tijdelijk (WMO) wonen. Hierdoor pasten niet alle medewerkers goed bij de doelgroep. De medewerkers deelden deze mening, en deze medewerkers zijn in goed overleg vertrokken.

Feedback van het team in het afgelopen jaar ging met name om de communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers. Dit blijft voor ons een lastig punt, en hebben daarom plannen gemaakt om het team van leidinggevenden uit te breiden, en als gevolg hiervan meer werkoverleggen in te plannen. Hiermee hopen we de afstand tussen het team en de organisatie verder te verkleinen.

Met de medewerkers die dit jaar minstens 12 maanden in dienst waren heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden.

ZZP:

Onze ZZP'er welke in het vorige jaar met zwangerschapsverlof is gegaan, is dit jaar weer begonnen met haar werkzaamheden. Ditmaal op onze locatie voor volwassenen. Dit bevalt haar goed, en de deelnemers ook.

Met de ZZP'ers hebben ook evaluaties van het diensverband plaatsgevonden, echter hadden deze een wat bittere rand. Volgend jaar wordt het voor hen lastig om op dezelfde wijze verbonden te blijven aan de Zorgboerderij, vanwege de nieuwe regelgeving voor ZZP'ers. We hebben gesproken over wat hier voor nodig zal zijn, maar niet iedereen is hier even enthousiast over. Wij verwachten dan ook dat wij in het komende jaar afscheid moeten nemen van 1 of beide van hen.

Zelf hebben wij alvast stappen genomen om mensen in te zetten via detachering (omdat er door ziekte/vakanties/vertrek toch altijd gaten in het rooster zullen zijn die opgevuld moeten worden), wat volgens de regelgeving waarschijnlijk wel mogelijk is. Toch zullen wij de flexibiliteit van onze ZZP'ers missen en hopen we dat we nog tot een oplossing kunnen geraken.

Met betrekking tot communicatie:

Als gevolg van de vele personeelwisselingen is het lastig geweest om de communicatie onderling op orde te houden. We hebben als leidinggevend wel stappen genomen om voornamelijk de communicatie en afstemming met derden (familie, andere zorgverleners etc.) over te nemen. Daarnaast vonden er ook vaker teamoverleggen plaats en was er meer aandacht voor casuïstiek en methodiek om nieuwe medewerkers sneller in te werken. Echter bleven er ondanks dit toch wel zaken langer liggen dan nodig, mede omdat er bij een aantal medewerkers ook weer sprake was van snelle uitstroom. Uiteindelijk hebben leidinggevenden en de vaste medewerkers veel extra taken zelf opgepakt, waaronder de taken als persoonlijk begeleider tot de nieuwe medewerkers waren ingewerkt.

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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 elk jaar de conclusie is, blijft het lastig om personeel te vinden en te behouden. Wat hierbij wel helpt, is dit wij ons meer op specifieke doelgroepen richten, in plaats van het aanbod zo breed mogelijk te houden. Hierdoor zien we wel dat de druk op de medewerkers afneemt, wat tot meer behoud leidt. Door daarnaast het totaal aantal cliënten ook terug te brengen naar een overzichtelijker niveau, is het aantal benodigde personeelsleden voor een volledige bezetting ook iets afgenomen.

We merken daarnaast dat steeds meer medewerkers niet langer voltijd willen werken, maar liever deeltijd. Dit is voor ons op bepaalde vlakken juist wel fijn omdat bij ziekte en dergelijke, gaten in het rooster makkelijker gevuld kan worden. Doordat men nog wel ruimte heeft in de week om extra diensten op te pakken, is het ook makkelijker geworden om vakanties van personeel in te plannen. Hierdoor zijn we ook minder afhankelijk van ingehuurde tijdelijke krachten.

Het komend jaar blijven we evalueren of het team goed aansluit bij ons zorgaanbod. Doordat het zorgaanbod minder uitgebreid is, is dit inmiddels wel makkelijker te beoordelen. We zijn nog niet geslaagd in onze doelstelling om een vaste begeleider dagbesteding in te zetten, maar doordat de dagbesteding (en de organisatie hiervan) inmiddels wel een stuk beter is vormgegeven, verwachten wij hier volgend jaar wel in te kunnen slagen.

Vooralsnog zien we dat ons team voor de volwassen locatie nog net niet voldoende bevoegde en bekwame medewerkers heeft, zowel door wijzigingen in het team en de groei, maar blijven we hier aan werken. Het team voor de locatie jeugd is sinds kort aangevuld, en vooralsnog lijkt het als gevolg hiervan wel dat we genoeg bevoegd en bekwaam personeel hebben voor deze doelgroep.

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.

Dit jaar hebben wij ons, in het verlengde van het voorgaande jaar, voorgenomen om ons te richten op opleidingsdoelen waarmee we onze deelnemers beter en gericht kunnen ondersteunen. Omdat ons cliëntenbestand behoorlijk is afgenomen, kunnen wij ons meer richten op specifieke casussen en aanpak, in plaats dat wij de opleidingsdoelen zo breed mogelijk moeten houden om iedereen te kunnen bejegenen.

Voor onze deelnemers op onze jongerenlocatie was het noodzakelijk dat wij ons meer gingen richten op het versterken van de banden onderling, het herkennen van prikkels en het omgaan met agressie en negatieve gedachten. Hiervoor heeft het team op locatie onder andere IPG (intensieve psychiatrische gezinsbehandeling) gevolgd, om meer inzicht en handvaten te krijgen in hoe om te gaan met agressie van de kinderen onderling en richting de begeleiding. Er is gekozen voor IPG in samenspraak met de behandelaars van de kinderen, omdat de setting erg veel lijkt op een traditionele gezinssetting. De IPG is met goed gevolg doorlopen. Bij benadering bleek wel dat wij een groot deel van deze handvaten al inzetten tijdens het begeleiding van de deelnemers, maar de IPG heeft wel geholpen om de inzet en onderbouwing hiervan meer op één lijn te krijgen binnen ons team.

De zorgboerin en een aantal leden van het team hebben daarnaast ook Behavioural Parent Training gevolgd, met name om gericht om te gaan met ADHD, wat bij de meeste deelnemers voornamelijk leidend is voor het gedrag dat wij zien. Het is fijn geweest om ons te kunnen richten op gerichtere opleidingen in plaats van kennis die vooral heel breed toepasbaar is. Op deze manier kunnen we ons handelen beter evalueren en aanpassingen maken, en zien we veel sneller resultaat. Daarnaast is er door het team al veel algemene kennis en ervaring opgedaan waardoor een brede cursus niet altijd iets oplevert.

Onze SKJ-er heeft dit jaar een aantal scholingen gevolgd om haar kennis op peil te houden en zich voor te bereiden op haar herregistratie. Dit waren Traumasensitief werken en Systeemgericht werken. Daarnaast heeft de SKJ-er ook meegedaan aan intervisie sessies.

Voor onze volwassenen locatie hadden wij dit jaar een aantal cursussen gericht op ASS, zoals Geef me de 5, gepland, maar door verloop van personeel is dit niet door het hele team opgepakt. Een klein deel van de medewerkers heeft wel deze cursus kunnen doorlopen, en ook een cursus gericht op het schrijven van zorgplannen. Deze laatste hebben wij gekozen omdat dit bij onze locatie veel aan bod komt, ook het tussendoor herzien van zorgplannen, en we graag zorg willen dragen dat de zorgplannen netjes en professioneel ogen, en dat iedereen hier aan bij kan dragen.

Doordat wij in de loop van het jaar meerdere nieuwe medewerkers binnen ons team hebben verwelkomd, zien wij dat er weer noodzaak is voor aanvullende scholing. Een deel van de opleidingdoelen over het omgaan met de specifieke problematiek van de deelnemers zijn als gevolg hiervan blijven staan en willen wij meenemen naar het volgend jaar.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Volgende jaren blijft het omgaan met agressie een van de doelen voor ons team op de jeugd locatie. We zien dat deelnemers sneller geneigd zijn agressie te vertonen naar elkaar of de begeleiding (onder andere vanwege het bereiken van de pubertijd), en we willen de leefomgeving veilig houden voor iedereen. Medewerkers weten tot op zekere hoogte hoe hier mee om te gaan, maar wij zien ook nog vaak genoeg dat er niet genoeg gedaan wordt om preventief te handelen, en dat medewerkers in bepaalde gevallen ook erg handelingsverlegen kunnen zijn.

Scholing zal voor deze locatie gericht zijn op moeilijk gedrag of agressie, afhankelijk wat hiervan het beste aansluit bij onze huidige situatie.

Op onze volwassenenlocatie hebben wij inmiddels te maken met een heel andere team samenstelling, en moeten wij eerst evalueren of wij dezelfde opleidingsdoelen door kunnen zetten. Onze focus ligt nu primair op zorgdragen dat het gehele team op hetzelfde niveau functioneert. Het kan daarom zijn dat vooral voor de nieuwe medewerkers een aantal opleidingen van de afgelopen periode worden herhaald om dit te bereiken.

Opleidingsdoelen voor deze locatie zijn daarnaast het beter kunnen motiveren van deelnemers, te denken aan motiverende gespreksvoering, iets waar wij dit jaar door de omstandigheden geen mogelijkheid toe hebben gehad.

Scholing:

De voornaamste vaardigheid die ontbreekt is het omgaan met gedragsproblematiek. Dit leidt vaak nog tot conflicten met deelnemers onderling. Hiervoor kijken we naar de cursus "Moeilijk Gedrag en Jij". We waren al voornemens om deze cursus in te zetten met betrekking tot het omgaan met agressie onder de jeugd. Echter vraagt deze cursus wel een HBO werk- en denkniveau, waardoor deze niet voor iedereen geschikt is.

We zijn intern nog in overleg of bijvoorbeeld de cursus "Motiverende Gespreksvoering" aan kan sluiten. Zowel voor het motiveren van deelnemers maar ook om met probleemgedrag om te gaan.

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.

Wij merken dat wij, en met name ons team, meer gemotiveerd raken van opleidingen en cursussen die gericht op zeer specifieke aspecten en uitingen van de problematiek, dan opleidingen en cursussen welke zeer breed zijn ingericht. Dit maakt echter wel dat de opleidingsbehoefte lastig in kaart is te brengen. Vaak worden deze opleidingen en cursussen ingezet aan de hand van een dringende en soms abrupte verandering van de zorgvraag, waar wij lastig op kunnen anticiperen.

De opleidingsbehoefte brengen wij in kaart door gesprekken te voeren met ons team, en te kijken naar wat de doelgroep nodig heeft. Medewerkers mogen hierin ook zelf voorstellen doen en cursussen aandragen. Wij nemen hier ook vaak ons ondersteunend netwerk, zoals de gedragswetenschapper, in mee. Toetsen of een opleiding of cursus het gewenste effect heeft gehad, is vaak nog lastig. Dit proberen wij te doen door gezamenlijk als team te evalueren wat wij zien, wanneer wij de kennis in de praktijk brengen. Het helpt dan ook onderling dat men elkaar feedback kan geven op hoe men de nieuwe vaardigheden het beste in kan zetten, en waar men aan kan zien of dit effect heeft. Als gevolg van het in de praktijk brengen, kan men vaak ook al redelijk snel beoordelen of er wellicht aanvullende scholing nodig is.

Op het gebied van scholing en ontwikkeling hebben wij met name geleerd dat het erg belangrijk is dat het team van medewerkers goed aansluit bij de deelnemers en hun zorgvraag. Wanneer dit niet het geval is heeft een scholing of cursus niet altijd het gewenste resultaat. Daarnaast kan de organisatie beter zicht houden op de ontwikkeling en opleidingsbehoefte van de medewerkers wanneer deze als gevolg hiervan niet abrupt uitstromen. Vanzelfsprekend zien wij liever niet al te veel wijzigingen binnen het team wanneer wij trachten de opleidingsbehoefte en het resultaat van ingezette scholing in kaart te brengen.

Omdat in- en uitstroom van personeel echter niet altijd te voorkomen is, nemen wij in ons opleidingsplan een aantal basiscursussen en -opleidingen mee die medewerkers kunnen volgen, om zo nodig binnen afzienbare tijd de soms aanwezige kloof tussen nieuwe en ervaren medewerkers te verkleinen.

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.

Op onze locatie Jeugd hebben dit jaar evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Dit jaar vonden er, als gevolg van het afbouwen van ons logeeraanbod, veel minder evaluatiegesprekken plaats. Hierdoor was het voor ons wel mogelijk om meer aandacht te besteden aan de gesprekken die wel plaats vonden. Wat voor ons nog wel lastig is, is het inplannen van de gesprekken. Wij merken dat wij bij bepaalde voogden nog best wel vaak moeten aandringen om eens of meerdere keren per jaar rond te tafel te gaan om te evalueren. Dit vinden wij jammer, omdat wij als gevolg hiervan weinig mogelijkheden hebben om te sparren over de ontwikkeling van de deelnemers en het formuleren van passende doelen.

Voor onze jeugd deelnemers geldt grotendeels dat zij zich toch minder snel ontwikkelen dan in de voorgaande jaren werd verwacht, iets waar wij al langer aandacht voor hebben. Dit heeft ook te maken met verbeterde diagnostiek naarmate zij ouder worden. Als gevolg hiervan hebben wij onze begeleidingsdoelen al bijgesteld en ook dit jaar hebben wij ons ingezet om onze deelnemers niet te overvragen, iets wat grotendeels gelukt is. Naarmate de deelnemers ouder worden, wordt steeds beter zichtbaar welke ontwikkelingsmogelijkheden zij hebben, en kunnen wij onze doelen daar steeds beter op aanpassen.

Voor onze volwassen deelnemers geldt nog steeds wel dat zij zichzelf overschatten, en dit vertaalde zich tot moeilijk haalbare doelen in het zorgplan, omdat deelnemers de motivatie kwijtraken. Dit gebeurt echter ook wanneer de doelen niet uitdagend genoeg worden geacht, deelnemers geven dan aan dat zij deze vaardigheden allang bezitten. Het is daarom van belang om een juiste balans hierin aan te houden. Door gebruik te maken van verschillende doel- en ontwikkelingsgebieden lukt dit vrij goed. Daarnaast besteden wij veel aandacht aan de intrinsieke motivatie van de deelnemer om een doel vorm te geven en vast te houden, door bijvoorbeeld te vragen wat voor hen echt belangrijk is en waar ze zich het meest goed bij zouden voelen.

Bij beide groepen hebben wij het idee dat er nog veel te behalen valt in zowel het opstellen van passende doelen, als ook de motivatie voor het behalen van deze doelen, met name door het netwerk hier meer in te betrekken.

Tijdens de gesprekken met de deelnemers worden de zorgplannen (ofwel de evaluatie verslagen op basis van de zorgplannen) vaak als leidraad gebruikt. Deze zorgplannen zijn gericht op meerdere aspecten, zoals het wonen, de daginvulling, het fysiek en mentaal welzijn, de interne motivatie van de deelnemer en hun netwerk of sociale contacten. Daarnaast wordt er ook aandacht besteed aan de omgang met begeleiders en andere deelnemers en richten wij ook wel eens de blik op de toekomst, waar de deelnemer bijvoorbeeld verwacht te zijn over één of meerdere jaren.

Het is gelukt om met alle deelnemers dit jaar twee keer een evaluatie gesprek te voeren. Wat wij wel jammer vinden hierin, is dat het vanuit het netwerk niet altijd lukt om aan te sluiten. Hierover willen wij in het komende jaar met de relevante personen in gesprek, omdat wij dit, ook vanwege bovengenoemde redenen, toch wel belangrijk vinden.

Voor onze evaluatiegesprekken geldt dat wij een verslag schrijven, deelnemers en betrokkenen uitnodigen voor een gesprek, op basis hiervan nog de nodige aanpassingen verwerken en deze aanpassingen ook doorzetten in het zorgplan.

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.

We zien intern dat de begeleidingsdoelen beter aansluiten bij onze deelnemers. We denken dat dit zowel te maken heeft met een kleiner cliëntenbestand, zodat we meer aandacht kunnen besteden aan onze individuele deelnemers, maar ook met het beter in kaart kunnen brengen van de ontwikkelingsmogelijkheden van onze deelnemers. Hierdoor wordt het risico op zowel over- als ondervraging kleiner.

Verbeterpunten zien wij met name op het gebied van het evaluatieproces onder de aandacht brengen bij onze deelnemers en het netwerk. Er wordt nog wel eens gekeken naar het evaluatieproces als puur een noodzakelijk iets, terwijl deze ook heel waardevol kunnen zijn voor de deelnemer en het netwerk. Hier kunnen wij zelf ook nog een rol in spelen, en we trachten in het komende jaar meer tijd te besteden in de aanloop naar de evaluatiegesprekken om deelnemers en netwerk mee te nemen in dit proces. We hebben al mogelijkheden gecreëerd voor onze medewerkers om hier meer tijd aan te kunnen besteden.

Vorig jaar hebben wij ons ook voorgenomen om bij aanmelding een ingevulde risico inventarisatie te verlangen. Dit was bij de aanmeldingen dit jaar erg waardevol. We willen bovengenoemde verbeterpunten op een zelfde wijze met dezelfde onderbouwing doorvoeren. Dit zal uiteindelijk ook betrekking hebben op hoe wij onze zorgplannen vormgeven.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Op beide locaties vinden de inspraakmomenten plaats in de vorm van een keukentafelgesprek. Deze gesprekken vinden altijd op een soortgelijke wijze plaats. We attenderen de deelnemers op de inspraakmomenten die binnenkort plaatsvinden, en geven een gelegenheid om hiervoor onderwerpen aan te dragen. De begeleiding draagt zelf ook onderwerpen aan waarvan men weet dat deze relevant zijn voor de deelnemers, mochten de deelnemers hier zelf moeite mee hebben.

Dit jaar gingen de onderwerpen op onze jeugdlocatie met name over de wensen van de kinderen. Er waren momenten waarop de inspraakmomenten gebruikt werden commentaar te leveren op medebewoners en begeleiding, maar op deze momenten hebben we de gesprekken wel weer omgeleid. De kinderen spraken voornamelijk veel over uitstapjes, nieuwe spelcomputers, een disney plus abonnement en andere bedtijden. Er zijn in het verlengde daarvan ook vaak discussies over telefoongebruik en huisregels. Het zijn voor ons de gebruikelijke onderwerpen, maar we vinden het fijn om op deze wijze met de kinderen de dialoog aan te kunnen gaan. Wij zien als begeleiders ook wel eens iets over het hoofd, en op deze wijze worden we toch weer herinnerd aan wat voor de kinderen het belangrijkste is.

Op onze locatie voor volwassenen hebben dit jaar ook inspraakmomenten plaatsgevonden. Wel zien we hier dat er niet altijd met even veel enthousiasme deelgenomen wordt. Aangedragen onderwerpen waren onder andere: Voorstellen voor activiteiten in de avonden, suggesties voor uitstapjes, benoemen van overlast, afspraken over de boodschappenmomenten, een eerlijke verdeling van de ruimte voor het stallen van fietsen, de invulling van de dagbesteding, vragen en voorstellen voor het gebruik van de kas en de moestuin en meer.

In algemene zin zien wij de inspraakmomenten als een fijne mogelijkheid om samen met de deelnemers te spreken over wat voor hen belangrijk is en wat er bij hen speelt. We willen voornamelijk op de locatie voor volwassenen wel proberen om er voor te zorgen dat alle bewoners aansluiten wanneer mogelijk, wat nu nog niet altijd het geval is.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten blijven voor ons een goede manier om op de hoogte te blijven van wat er speelt bij de deelnemers. Hier kunnen we dan weer actie op ondernemen. Deelnemers hebben vaak nog wel wat sturing nodig voor ze met hun eigen onderwerpen komen, maar wanneer dit lukt is dit waardevol. We proberen ook gericht leiding te houden in de inspraakmomenten wanneer dit nodig is, bijvoorbeeld wanneer er conflicten onderling dreigen.

Een verbeterpunt is nog wel om de deelname te bevorderen. We blijven hierover met onze deelnemers in gesprek gaan. We willen ook proberen met een extra begeleider aanwezig te zijn tijdens de inspraakmomenten zodat we bij kunnen sturen bij bepaalde deelnemers die in de afgelopen inspraakmomenten vaak het gesprek probeerden over te nemen.

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.

Onze tevredenheidsmetingen vinden altijd aan het einde van het jaar plaats, op beide locaties. We maken zoals altijd gebruik van een vragenlijst die deelnemers zelf in kunnen vullen, en anoniem in kunnen leveren. Deelnemers mogen wel hulp vragen wanneer zij dit willen, en de begeleiding probeert hen hier dan in te ondersteunen zo mogelijk. We maken gebruik van vragen die middels een schaal ingevuld kunnen worden. Voor onze jeugd deelnemers hebben wij een aangepaste lijst met smilies.

Onderwerpen gaan met name over het wonen of verblijf op de zorgboerderij. Het gaat bijvoorbeeld over of men zich veilig voelt op de zorgboerderij, of men altijd goed met vragen bij de begeleiding terecht kan en of men vertrouwen in hen heeft. Het gaat ook over praktische zaken zoals de activiteiten, het eten, de kwaliteit van de kamers en de privacy. We vragen daarnaast ook hoe men de medebewoners ervaart en of ze goed met hen om kunnen gaan, of dat er misschien aandachtspunten zijn.

Voor onze logeerdeelnemer gebruiken wij een iets aangepast formulier, met soortgelijke vragen, maar dan verwoord voor kortdurend verblijf. Voor de dagbesteding is dit een formulier wat met name gaat over hoe de zorgboerderij ervaren wordt. Bijvoorbeeld of deze schoon en netjes wordt ervaren, of men zich er veilig voelt, of er voldoende begeleiding is en of er voldoende duidelijkheid is.

Voor het wonen richten wij ons op de gebruikelijke onderwerpen, zoals hoe men de zorgboerderij en andere deelnemers ervaart, hoe men de geleverde zorg en begeleiding ervaart, tevredenheid over de activiteiten, tevredenheid over het wonen en of men zich veilig voelt. Verder kan men ook suggesties doen.

Op onze jeugd afdeling hebben we dit jaar 7 vragenlijsten uitgezet, omdat wij op dat moment nog 6 bewoners en 1 logeerdeelnemer op de locatie hadden. Deze zijn door alle deelnemers grotendeels ingevuld. Op onze volwassenen afdeling zijn er 8 vragenlijsten uitgezet. Hiervan zijn er 6 teruggekomen.

Op onze jeugd locatie zien wij dat het afschalen van ons zorgaanbod nog steeds positieve gevolgen voor onze deelnemers met zich meebrengt, en dit zien we ook weerspiegeld op de metingen. Deelnemers achten de locatie rustiger dan voorheen, met minder conflicten. De deelnemers spreken in de metingen meer over zichzelf en hun eigen ervaringen, dan over anderen. Op de locatie was de gemiddelde score van de tevredenheidsmeting een 8.

Op onze volwassenen locatie zijn wij dit jaar bezig geweest om stappen te zetten om de groepscohesie te verbeteren. We zien dit echter nog niet terug in de metingen, waar we net als vorig jaar nog best wel wat frustratie onderling uit kunnen aflezen.

Zo noemt een van de bewoners bijvoorbeeld dat hij gepest wordt door de jongere bewoners, omdat hij genegeerd wordt. De jongere bewoners geven op hun beurt aan dat ze liever niet met deze bewoner praten omdat hij volgens hen altijd boos reageert. Dit gebeurt buiten de gezamenlijke momenten om. Een andere bewoner spreekt voornamelijk over geluidsoverlast van deelnemers, maar spreekt hier ook van op momenten dat deze deelnemers niet aanwezig zijn.

We zien dan ook dat deze metingen vaak ook nog op anderen gericht zijn, in plaats van enkel over hen zelf. We willen onze stappen volgend jaar doorzetten en verwachten dan het resultaat ook uit de metingen terug te kunnen lezen. Op deze locatie was de gemiddelde score een 7.

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.

Onze tevredenheidsmetingen hebben dit jaar geen wijzigingen gezien in inhoud en uitvoering. We merken dat deelnemers waarderen wanneer ze weten wat ze kunnen verwachten, en wij zijn nog altijd tevreden over wat de metingen opleveren.

Deelnemers scoren de locaties nog altijd redelijk hoog, zowel de jeugd deelnemers en de volwassenen. We streven ernaar om de deelnemers voldoende ruimte en rust te bieden, dus zijn we blij om te horen dat dit lukt.

De zorg en begeleiding scoort dit jaar iets lager, voornamelijk op onze volwassenen locatie. Er was dit jaar natuurlijk wat meer onduidelijkheid vanwege het vertrek van een aantal vaste en bekende gezichten binnen ons begeleidend team, welke opgevuld moesten worden met tijdelijke krachten voor wij weer een passende vaste medewerker hebben kunnen vinden. Dit had ook effect op de metingen, waarin deelnemers benoemen dat bepaalde zaken vrij onduidelijk waren.

We zijn voornemens de communicatie te verbeteren door middel van frequente teamoverleggen en gestructureerde overdrachtsmomenten. Daarnaast wordt ook het belang van het ECD besproken, en wordt men gestimuleerd om meer vragen te stellen (er zijn geen domme vragen). Middels het samengaan van beide locaties, kunnen medewerkers bijna ten alle tijde bij een ervaren collega aankloppen voor overleg.

We verwachten dat betere resultaten in de metingen nu vooral vanuit organisatorische aanpassingen moeten komen. We blijven kritisch kijken naar ons zorgaanbod, en of iedere deelnemer hier goed in aansluit. Ditzelfde geldt ook voor ons team van begeleiders. Het is lastig passende medewerkers te vinden, en te behouden. Vooral op dat laatste blijven wij ons inzetten.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 jaar vond op beide locaties een agressie incident plaats.

Incident agressie locatie jeugd:

Hier ging het om verbale agressie van een van onze deelnemers richting een ander. Dit begon op de terugweg van een uitje naar de speeltuin. Deelnemer benoemt naar begeleiding dat een andere deelnemer 'bazig' doet. Begeleiding benoemt dat zij het fijn vindt dat deelnemer dit naar haar benoemt, en stelt voor dat deelnemer dicht bij begeleiding blijft lopen. Deelnemer wil dit niet. Wanneer weer op de zorgboerderij aangekomen, begint deelnemer te schelden met woorden als kanker. Begeleiding reageert hier niet op en vervolgt het programma. Benoemt vervolgens naar deelnemer dat zij even naar haar kamer mag om rustig te worden en spreekt een eindtijd af. Naderhand hebben begeleiding en deelnemer een gesprek, waarin begeleiding de situatie voor deelnemer uitlekt. Deelnemer biedt excuses aan voor het gedrag. Deelnemer is daarna vrolijk aanwezig.

Incident agressie locatie volwassenen:

Hier ging het om een incident tussen twee bewoners. Beide bewoners bevonden zich in de keuken, en kregen een woordenwisseling. De aanleiding van de woordenwisseling was over wie de magnetron mocht gebruiken. Voordat de aanwezige begeleiding iets kon zeggen, sloeg een van de bewoners de ander in het gezicht. De andere bewoner wilde hierop terugslaan. De begeleider en een derde bewoner zijn toen tussenbeide gekomen, en beide bewoners zijn uit zichzelf naar hun kamer gegaan. Omdat de situatie zo snel escaleerde, hadden wij het idee dat beide bewoners uit waren op een conflict. De gesprekken met beide bewoners naderhand spraken dit niet tegen. Beide konden geen uitleg geven voor de escalatie. Zoals gebruikelijk hebben we als leidinggevend gesprekken gevoerd met alle betrokkenen, en dit ook op een later moment nog bespreekbaar gemaakt toen de gemoederen bedaard waren, om te toetsen of er als gevolg van het incident nog spanning heerste.

De beide deelnemers hebben nooit heel goed met elkaar overweg gekund, maar de interactie bleef altijd beschaafd. Dit incident escaleerde zo snel, dat het niet mogelijk was om vooraf in te grijpen. Als gevolg van het incident hebben we wel een maatregel opgelegd. Fysieke agressie tolereren wij niet, en de deelnemer die geslagen heeft is daarom tijdelijk verhuisd naar onze andere locatie. De deelnemer was het hier zelf wel mee eens, ook voor diens rust. Beide deelnemers oogden niet erg onder de indruk na het incident, toen de boosheid eenmaal bedaard was. We hebben met beide deelnemers gesproken over het incident en de interactie onderling, en hoe we een vervolging incident kunnen voorkomen. Hierbij zijn ook afspraken gemaakt over eventuele uitstroom van een of beide cliënten, mocht de spanning onderling of binnen de rest van de groep een risico vormen.

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 jaar was er sprake van een incident rondom ongewenste intimiteiten op onze jeugd locatie.

Het ging hier om twee van onze deelnemers. Een meisje en een jongen. Beide waren in de woonkamer van de locatie, terwijl de aanwezige begeleider een andere deelnemer aan het ondersteunen was met het douchen. Het meisje verkondigde dat de jongen iets heel vies aan het doen was. Toen de begeleider kwam kijken, leek het meisje vrij boos, en wist de jongen zich geen houding te geven. Naderhand bleek dat de jongen zijn geslachtsdeel had laten zien. De begeleider heeft hen hier op aangesproken dat dit niet passend is, en heeft tegen het einde van de avond de leidinggevende hierover geïnformeerd. Deze heeft later ook de gedragswetenschapper geïnformeerd, die de analyse heeft uitgevoerd. Naderhand hebben er nog gesprekken met de deelnemers en de ouders plaatsgevonden, waarin het er van beide kanten erg op leek dat de jongen door het meisje hiertoe werd gedwongen. Omdat er niemand bij was op het moment dat het gebeurde, bleef het erg lastig om de volledige situatie goed in kaart te brengen. Met beide deelnemers afzonderlijk, en met de groep gezamenlijk, is gesproken over passende omgangsnormen en wat te doen wanneer je je ergens toe gedwongen voelt. Hier is ook een protocol bij opgesteld zodat begeleiding beter signalen kan opvangen en weet hoe te handelen. Als laatste is ook besloten dat beide deelnemers niet meer zonder toezicht samen kunnen zijn.

Met betrekking tot toezicht: Onze deelnemers hebben een eigen kamer op de locatie, waar ze aanwezig mogen zijn terwijl de begeleiding in een andere ruimte is, zoals de woonkamer of de slaapruijnte. Daarnaast mogen (mochten) deelnemers ook samen zonder toezicht in de woonkamer zijn, terwijl de begeleider bijvoorbeeld aan het koken is of een andere deelnemer aan het douchen is. Met betrekking tot de beide deelnemers, gaat één van de deelnemers in dit soort gevallen met de begeleider mee of naar diens eigen kamer, afhankelijk van wat het meest passend is.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Vanwege het kleinere aantal deelnemers, zou de verwachting zijn dat er ook minder incidenten plaatsvinden, of in ieder geval minder spanning. Echter zien wij bij onze bewoners, in vergelijking met vorig jaar, de spanning oplopen. Voor onze jeugd heeft dit naar ons idee ook te maken met het feit dat zij ouder worden (pubers). Daarnaast hebben zaken buiten de zorgboerderij, zoals het contact met ouders, ook invloed op de sfeer op de groep. Deze situatie is voor een van de deelnemers dit jaar erg verslechterd, wat ook de nodige spanning met zich meebrengt. Gelukkig hebben we al wel gerichte stappen kunnen zetten om hier mee om te gaan zodat begeleiding in de meeste gevallen preventief kan handelen. Dit blijven we doorzetten, helaas kunnen we geen invloed uitoefenen op situaties buiten de zorgboerderij.

Voor onze volwassenen locatie blijft het lastig dat niet alle deelnemers op één lijn zitten. We merken dat ook hier spanning heerst, maar deze is wel te herleiden naar enkele specifieke personen en hun interactie onderling. We hebben dit jaar dan ook al gesprekken gevoerd over verbetermaatregelen en eventuele uitstroom, waarbij we verwachten dat we hier volgend jaar hele concrete stappen in kunnen zetten.

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.

Keuring van machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 30-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd door dhr. Foekens. Een aantal apparaten, waaronder stofzuiger, koffiezetapparaat en heggenschaar waren aan vervanging toe, deze zijn daarom niet meegenomen in de keuring en vervangen door nieuwe exemplaren.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 02-09-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Geactualiseerd ten tijde van de heraudit.

Jaarlijkse ontruimingsoefeningen.

Geplande uitvoerdatum: 05-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 26-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: In de zomervakantie op beide locaties uitgevoerd.

Controle BHV/EHBO-koffers

Geplande uitvoerdatum: 05-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 26-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Wordt jaarlijks op een vast moment uitgevoerd door externe partij.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Afgerond)

Toelichting: Is afgerond met herhalingscursussen voor het team.

In kaart brengen opleidingsbehoefte en inplannen cursusmogelijkheden (periode Juni).

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkers zijn ingepland voor de cursus psychopathologie en werken met het vlaggensysteem.

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 30-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dankzij de periodieke geplande inspraakmomenten voldoen wij aan de norm.

Tussentijdse audit icm heraudit op loc. Woonvorm 't Middelkamp. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 26-04-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 23-04-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 15-04-2024, 12:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 23-04-2024 (Afgerond)

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 18-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: De RI&E is op 18-04-2024 geactualiseerd.

Noteer op documenten in elk deelnemerdossier daar waar van toepassing, naast handtekening, duidelijk leesbaar de naam van de persoon die heeft ondertekend.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 19-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Op de documenten waarop geconstateerd werd, dat deze enkel voorzien waren van een handtekening, is de naam van de persoon welke deze heeft ondertekend ook toegevoegd.

Voeg verslag n.a.v. recent bezoek Bezinn toe aan de werkbeschrijving;

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 18-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het verslag van het meest recente bezoek Bezinnzorg van 11-04-2024 is op 18-04-2024 ontvangen en deze is aan de werkbeschrijving toegevoegd.

Laat tussen persoon verzekering per mail bevestigen dat inzittenden (deelnemers) in eigen vervoermiddelen zorgboerderij zijn verzekerd. Voeg mail aan de werkbeschrijving toe.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 19-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de verzekeraar per mail om bevestiging verzocht dat de bedrijfsauto de correcte inzittendenverzekering heeft. Deze mail is tevens bijgevoegd aan de werkbeschrijving.

Voeg startdata werkzaamheden toe

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 19-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Startdata medewerkers voor locatie De Markehoeve zijn toegevoegd.

Beschrijf m.b.t. toepassing deursensor met geluidmelding in protocol: zie de achtergrondinformatie bij normparagraaf 5.2.9. en expertise van gedragswetenschapper Esmee Luchies zoals besproken tijdens de audit.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 19-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: De gedragswetenschapper (mevr. Luchies) heeft dit onderdeel van nadere achtergrond informatie

voorzien. Daarnaast zijn er in overleg acties gepland om op termijn te beoordelen of deze maatregelen nog steeds toegepast moeten worden.

Voer op korte termijn de RI&E uit en voeg rapportage en plan van aanpak toe aan de werkbeschrijving. Informeer auditor zodra voorgaande is uitgevoerd per mail.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 18-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: De RI&E voor locatie De Markehoeve is in april 2024 opnieuw uitgevoerd. Hierbij zijn een aantal acties van een nieuwe datum of verantwoordelijke voorzien, en zijn een aantal nieuwe risico's geïnventariseerd.

Contact met adviseur brandveiligheid over eventuele gebruik zolder voor wonen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 14-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vanwege het teruggelopen zorgaanbod is dit geen prioriteit. Op dit moment hebben wij voldoende ruimte om woonzorg te kunnen blijven bieden.

Paddocks laten bouwen naast de stallen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 14-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er is op dit moment niet langer behoefte aan het bouwen van de paddocks.

Bouwen/plaatsen van hokken voor meer dieren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 14-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er is op dit moment geen behoefte aan het aanbod dieren uit te breiden, naar aanleiding van het teruggelopen zorgaanbod.

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 31-03-2024 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Jaarlijkse controle heeft al plaatsgevonden.

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: De werkbeschrijving is bijgewerkt.

Blijvend en gericht HBO-niveau personeel (met SKJ) werven.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)

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.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

Actualiseer de VOG's bij 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 binnen 14 dagen.

Geplande uitvoerdatum: 24-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Actualiseer de BHV's binnen 14 dagen

Geplande uitvoerdatum: 24-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Actualiseer het plan van aanpak RIE binnen 14 dagen

Geplande uitvoerdatum: 24-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Controle BHV/EHBO-koffers

Geplande uitvoerdatum: 25-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Jaarlijkse ontruimingsoefeningen.

Geplande uitvoerdatum: 25-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Keuring van machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Blijvend en gericht HBO-niveau personeel (met SKJ) werven.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

In KJV 2024 geeft u aan dat u zelfstandige woonunits wil gaan plaatsen op locatie Roswinkel (zodra hiervoor de vergunning is verstrekt). Wanneer de units zijn geplaatst, maak zsm melding bij het kwaliteitsbureau en markeer de wijziging in H1 van de werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

In 2024 heeft IGJ een inspectiebezoek bij u gebracht, constatering opgesteld. In KJV 2024 heeft u beschreven hoe u de verbeterpunten gaat oppakken. Beschrijf in KJV 2025 puntsgewijs wat de status is van de verbeterpunten. Hierbij is extra aandacht voor voldoende gekwalificeerd personeel en de communicatie tussen leiding en personeel, tussen personeelsleden en met de deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Woonvorm 't Middelkamp (2563, sub.)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

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

Geplande uitvoerdatum: 10-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit (twee locaties: De Markehoeve BW & Woonvorm 't Middelkamp BW) af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Kwaliteitssysteem geactualiseerd en openstaande onderwerpen ingevuld.

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Markehoeve (2393)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Een aantal acties staan vast gepland, en dit is voor het tijdig uitvoeren van de acties natuurlijk fijn. We merken dat we nog te weinig gebruik maken van de actielijst en door omstandigheden niet altijd de mogelijkheid hebben om alle acties op tijd uit te voeren.

Door onze schaal te verkleinen, merken wij als leidinggevenden dat wij nu minder overvraagd worden, waardoor er ook meer tijd is voor zaken zoals beschreven op de actielijst. Daarnaast gaan wij komend jaar een aantal vaste taken van de actielijst overdragen aan onze teamleiders, die hier op geplande momenten mee aan de slag kunnen gaan. Hierdoor verwachten wij dat wij het aantal taken op de actielijst kunnen uitbreiden, en deze vaker binnen de gestelde termijn af kunnen ronden.

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 ons de komende jaren richten op de samenstelling van onze woongroepen. Wij verwachten niet (weer) te gaan uitbreiden naar andere vormen van zorg zoals logeren of ambulante zorg, en we blijven ons richten op wonen op kleine schaal. Om onze jeugd deelnemers in ieder geval tot hun 18e jaar een plek te kunnen bieden, moeten wij wel stappen zetten in hoe wij onze organisatie aansturen, hoe wij het team inrichten en hebben wij ook een besluit gemaakt om de huidige locatie waar de deelnemers verblijven los te laten, zodat wij de zorg voor hen op een meer passende locatie beter in kunnen richten.

Dit is een vrij drastisch besluit geweest, en een aantal andere doelstellingen, zoals het ombouwen van kamers naar appartementen op onze locatie voor volwassenen, of het opvangen van jongeren die niet meer naar school gaan, zijn daarom op dit moment niet langer aan de orde.

We richten ons nu primair, voor zowel de jeugd en de volwassenen, op de locatie in Roswinkel, en veel van onze nieuwe doelstellingen zullen gericht zijn op het inrichten van deze locatie voor beide doelgroepen.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Komend jaar willen wij beginnen met het inrichten van onze locatie voor volwassenen in Roswinkel, om deze gereed te maken voor onze jeugd afdeling. Onze huidige plannen bestaan uit het verhuizen van de jeugd groep naar de bovenverdieping van de locatie in Roswinkel, welke nu bijna leeg is. De schaal van dit pand en de bovenverdieping past veel beter bij de huidige opzet van onze jeugd afdeling, en onze eigen wens om op kleinere schaal verder te werken.

We willen ons ook richten op het plaatsen van zelfstandige woonunits die dienst kunnen doen als appartement voor een aantal van onze bewoners, op onze locatie in Roswinkel. Dit omdat er nu niet genoeg ruimte is voor deze bewoners om door te groeien van een kamer naar een appartement. We hebben een omgevingsvergunning aangevraagd voor deze woonunits, en willen deze plaatsen zodra de vergunning is afgegeven.

Als laatste willen wij de laatste hand leggen aan de twee afzonderlijke groepen dagbesteding, elk met een eigen programma. Hierbij zien wij nog wel mogelijkheden voor groei en hebben wij op organisatorisch niveau al stappen genomen om deze groei te accommoderen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Voor het inzetten van de locatie in Roswinkel voor onze jeugd, hebben wij al gesprekken gevoerd met ons ondersteunend netwerk. Daarnaast zullen wij de locatie ook in samenspraak met ons team van de jeugd afdeling inrichten. De gesprekken zetten wij komend jaar voort.

Voor de vergunning voor het plaatsen van zelfstandige woonunits gaan wij gebruik maken van een extern bureau dat de aanvraag voor ons in zal gaan dienen. Er is al een passende partij geselecteerd.

Voor de extra ondersteuning op organisatorisch niveau, hebben wij al afspraken gemaakt met onze teamleiders over hun nieuwe takenpakket en nieuwe werkroosters.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.