

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Zorgmanege Zwanenburg V.O.F.

Zorgmanege Zwanenburg

Locatienummer: 2291



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	21
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	30
9 Doelstellingen	31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	31
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	34

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

Zorgmanege Zwanenburg V.O.F.

Registratienummer: 2291

Ringlaan 6, 3794MV De Glind

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 68677642

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

Locatiegegevens

Zorgmanege Zwanenburg

Registratienummer: 2291

Ringlaan 6, 3794 MV De Glind

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

Tweeduizend drieëntwintig was een goed en stabiel zorgjaar. We hebben mooie en leuke dingen beleefd met onze deelnemers, we hebben bijgedragen aan ontwikkeling en zingeving van de deelnemers en de ondersteuning van het thuisfront. De organisatie is financieel gezond, er is een toegerust team en een mooie veilige locatie.

De deelnemers zijn dan ook tevreden, wat ook blijkt uit het tevredenheidsonderzoek. Zijn er dan geen verbeterpunten? Natuurlijk. Geen organisatie zonder verbeterpunten. En dat geldt ook voor onze Zorgmanege.

Wat ging goed?

Het afgelopen jaar hebben we veel mogen betekenen voor onze deelnemers en hun netwerk. In onze visie staat dat we onze deelnemers positieve ervaringen willen meegeven en in hun eigen kracht zetten. En dat is wat we hebben gedaan in 2023. Dit kwam duidelijk naar voren uit de evaluaties en het contact met het cliënten netwerk; ouders, woonbegeleiders en andere betrokkenen. Deelnemers stimuleren

in hun ontwikkeling en zelfredzaamheid, deelnemers door middel van gesprekken woorden leren geven aan hun emoties en hier mee om leren gaan, maar ook een situatie creëren waarin deelnemers zich veilig voelen en tot ontspanning komen, zijn doelen waar we met elkaar aan hebben gewerkt.

Maar we hebben nog meer positieve ervaringen opgedaan. Bijvoorbeeld door leuke dingen met elkaar te ondernemen. Een aantal voorbeelden:

- We hebben gewandeld, gewoon in de buurt, maar ook het Stoute Schoenenpad en het blote voeten pad. Soms wandelden we met elkaar, maar soms gingen er ook dieren mee.
- We hebben gewerkt met de paarden en voor de paarden. We hebben de stallen uitgemest en ingestrooid maar ook de paarden zelf verzorgd en geleerd om de paarden/pony's in te vlechten.
- We hebben geknutseld en bijvoorbeeld een insectenhotel gemaakt en sleutelhangers voor Vaderdag
- We hebben gemidgetgolft en hebben bij het pannenkoekenhuis gegeten
- We zijn naar een dierenpark geweest waar we enge dieren hebben gezien!
- We hebben gezwommen en geklommen
- Maar ook gewoon op ons eigen terrein genoten van de dieren en de gezellige momenten met elkaar.

Wat kan beter?

In het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat de "backoffice" minder goed draait. De administratieve processen zijn wel duidelijk en goed ingericht, maar er is te weinig tijd en te veel te doen om alles goed te laten lopen. Ook is de taakverdeling niet optimaal. We hebben deze conclusie getrokken door verschillende signalen:

- Indicaties actualiseren verloopt niet altijd goed. Dit ligt niet altijd bij ons, maar heeft soms ook te maken met verwijzende/indicerende instanties. Wel is het zo, dat als we meer tijd en overzicht hebben, we er beter 'bovenop' kunnen zitten.
- Verslaggeving/rapportage. De rapportage wordt niet altijd op de juiste plek gedaan en daardoor niet altijd doelgericht.
- Actualiseren zorgplannen en andere dossieritems. Dit gebeurt wel, maar niet altijd op tijd.

We waren ons zelf bewust van deze knelpunten, maar deze werden ook bevestigd tijdens het bedrijfsbezoek van CBZ.

Belangrijke vraag is wat de oorzaak is. Hiervoor hoeven we niet ver te zoeken. Zowel Aline als collega Ramona zijn bezig (geweest) met een opleiding. Vooral voor Aline die directeur/eigenaar is, is dit een zware opgave omdat je als ondernemer nog veel meer zaken op je to do lijstje hebt dan wanneer je medewerker bent. Daarnaast speelt ook je karakter een rol. Een persoon met een groot verantwoordelijkheidsgevoel die tevens een doener is, zal snel denken; zelf handelen is sneller dan overdragen, delegeren en controleren.

Verder is er sprake van toenemende registratieplicht, wetgeving en eisen. Hoewel we een voorstander zijn van duidelijke kaders voor veilige zorg, kun je heimwee hebben naar de tijd toen de zorgboerderij vooral vanuit het zorghart werd gestuurd. Tegelijkertijd zien we dat duidelijk kaders en toezicht van belang zijn. De vreselijke situatie op de Groninger zorgboerderij toont hoe belangrijk dit is.

Als laatste punt kunnen we benoemen dat het aantal deelnemers is zoals we bij de start van de onderneming hadden gehoopt. Maar daarmee zijn we, in combinatie met bovengenoemde punten, wel aan onze 'taks'. Er is geen loze tijd om even wat administratief werk weg te werken, klusjes te doen of je in te lezen in nieuwsbrieven of op handen zijnde ontwikkelingen. En op deze manier lopen we steeds een pas achter.

Oplossing

Helaas is er geen Quick fix voor de bovengenoemde situatie. Wel hebben we mooie stappen gemaakt.

- Bewustwording. We zijn ons bewust wat er speelt en waarom het speelt. Dat is het begin van het oplossen van het probleem.
- Kennis. Door meer te weten over functionaliteit van een systeem kun je dit systeem optimaler inzetten. We kregen de tip over de functionaliteit van ONS Nedap. Daar blijkt een kwaliteitsmonitor in te zitten die de status van de dossiers bijhoudt, wat concreet betekent dat je zelf geen lijst hoeft bij te houden. Een tweede functionaliteit is 'dupliceren'. Daarmee kun je documenten snel

actualiseren (dupliceren en aanvullen/wijzigen). Deze functie was niet bekend wat concreet betekend dat je ca 25 beeldvormingen en 25 risico-inventarisaties moet herschrijven. Wat we hieruit ook leren is dat het belangrijk is om tijd vrij te maken voor kennis/informatie. Nu blijft dat vaak liggen, maar soms is het een investering die je echt moet maken en die zich dubbel uitbetaald.

- Inzet externe hulp. Via CBZ hebben we Anne-Mieke ten Brinke ingezet. Zij ondersteund Zorgboeren en kleinschalige ondernemers met het systematisch werken aan kwaliteit. Naast kennis over kwaliteit heeft ze ook een coachende rol door in gesprek te gaan met ons en ons te bevragen op wat we doen, hoe we het doen en samen na te denken over alternatieven. Deze 'blik van buiten' helpt ons om kritisch naar onszelf te kijken.
- We hebben Gwendolin Vrooland extra ingezet als gedragsdeskundige. Naast haar ondersteund Niki Doornenbal ons als SKJ geregistreerde professional.
- Beter taakverdeling. Wanneer een organisatie ontstaat dan heb je een bepaalde taakverdeling. Deze taakverdeling past op dat moment bij de betrokken personen en hun karakter/competenties. Dat is een logische keus. Maar wanneer de organisatie groeit, en je blijft op dezelfde manier werken dan loop je het risico dat de één veel te veel gaat doen, terwijl de ander niet uitgedaagd wordt om ook dingen op te pakken. En deze ongelijkheid blijft bestaan als de een uit verantwoordelijkheidsgevoel moeilijk los kan laten, en de ander een concrete vraag nodig heeft om in actie te komen. Om dit op te lossen is tijd nodig. Tijd voor bewustwording van je eigen patronen, tijd voor gesprekken en reflectie en tijd om te zoeken naar een nieuwe balans. We willen deze tijd ook nemen en hebben dit daarom als doel gesteld voor 2023/2024. Hiervoor is een actie opgenomen in de actielijst (01-06-2024)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Zorgaanbod

Het zorgaanbod is ongewijzigd. We leveren dagbesteding en individuele begeleiding evenals voorgaande jaren. Ook bedienen we dezelfde doelgroep. Wel is er een lichte verschuiving in de doelgroepen. Meer leest u hierover bij hoofdstuk 4; deelnemers.

Situatie op de zorgboerderij (bv. verbouwing, uitbreiding)

In het afgelopen jaar hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de situatie. Wel zijn we aan het plannen maken voor 2024 en daarna. Plannen over uitbreiding van de zorg, mogelijk een nieuwe doelgroep. Spannende ontwikkelingen, maar vooral ook leuk.

De prikkel voor de uitbreidingen komt bij de andere vennoten vandaan, maar biedt ook nieuwe perspectieven voor onze Zorgmanege en voor Aline zelf. Er zijn ideeën over het uitbreiden van het aantal deelnemers en het splitsen van groepen, zodat er gericht zorg kan worden geboden aan die specifieke doelgroepen. De rol van Aline zal dan meer een coördinerende rol worden. Een tweede idee is om te starten met agrarische kinderopvang. Het idee vloeit voort uit een studieopdracht die Aline moest uitvoeren voor haar opleiding Ecologische pedagogiek. Op dit moment zitten we in een onderzoeksfase waarin we onze ideeën verder uitdenken en ontwikkelen en tot een plan van aanpak komen.

Financiering van de zorg

De financiële situatie van de Zorgmanege is goed. We leveren dagbesteding, individuele begeleiding en leer/werktrajecten. De zorg wordt gefinancierd vanuit de WMO, Jeugdwet en Wlz. De betalingen lopen zoals afgesproken. De meeste deelnemers komen via CBZ, verder komen er ook jongeren via onderaanneming en een enkele via PGB. Er is voldoende instroom en qua capaciteit zitten we aan de max. Op dit moment kunnen we de aanwezige deelnemers voldoende aandacht geven. Bij verdere groei zou dit mogelijk anders worden. Daarom wordt er ingezet op het handhaven van deze omvang.

Beeld van het kwaliteitsproces op de Zorgmanege

Inhoudelijke wijzigingen werkbeschrijving

Er zijn waren weer verschillende ontwikkelingen in zorgland. We blijven hiervan op de hoogte door de nieuwsbrieven te lezen van de FLZ en CBZ. Op die manier kunnen we tijdig schakelen en wijzigingen doorvoeren in onze organisatie en in de werkwijzen en werkbeschrijving. Dit jaar hebben we de volgende aanpassingen gedaan:

- Hygiënecode 2023. Er is een nieuwe hygiënecode uitgebracht. Als kleinschalige zorgaanbieder kunnen we door deze hygiënecode beschikken over een passende richtlijn. Via CBZ hebben wij de beschikking over deze nieuwe versie. Er is een actiepunt aangemaakt voor het doornemen van deze nieuwe versie in het teamoverleg. De nieuwe versie is al toegevoegd aan de werkbeschrijving.
- Grensoverschrijdend gedrag. Het is veel in het nieuws en daarmee een 'hot item'; grensoverschrijdend gedrag. Ook op de zorgboerderij kunnen we hier mee te maken krijgen. Niet alleen met betrekking tot de deelnemers, maar ook, hoe onwaarschijnlijk ook, in het team. Daarom hebben we hier al eerder in ons kwaliteitssysteem aandacht aan besteed. We hebben voor de deelnemers de huisregels en het agressie protocol, en voor de medewerkers de beroepshouding seksualiteit en de instemming met de huisregels. Verder is de organisatie zo ingericht dat deelnemers en medewerkers gebruik kunnen maken van een vertrouwenspersoon en/of de klachtenregeling en klachtenfunctionaris. Om de informatie weer scherp voor ogen te hebben kunnen we via het CBZ een e-learning volgen over veilige zorg. Deze e-learning wordt aangeboden via de Academie Landbouw en Zorg. Hiervoor is een actie geagendeerd. Het certificaat zal toegevoegd worden aan het personeelsdossier.
- Wtza. Hoewel in 2022 al ingegaan was voor ons niet helder wat dit concreet betekende. We hebben dit uitgezocht. Als kleinschalige organisatie met een klein team zijn we niet vergunning plichtig. Wel is er de registratieplicht in het zorgaanbiedersportaal. We hebben dit gecontroleerd. Als het gaat om de kwaliteitscheck (<https://www.toetredingzorgaanbieders.nl/kwaliteitscheck>) dan voldoen we hieraan. Er is één aandachtspunt en dat is het opleidingsplan. Op het moment van schrijven zijn 2 van de 3 medewerkers bezig met een(aanvullende) zorgopleiding. Tijdens deze opleidingen komen diverse zaken aan bod rond cliënt, zorgvraag, procedures en organisatie. Na het afronden van deze opleidingen medio 2024 is het belangrijk om structureel te gaan werken met een scholingsplan omdat 'de prikkel' vanuit de studie wegvalt. Om dit in beeld te houden is er een actie aangemaakt voor 2024. Voor scholing in 2023 die naast de opleidingen zijn gevolgd; zie hoofdstuk 5.
- Er is een nieuwe Uitdeelbrief gemaakt naar aanleiding van wijzigingen die werden benoemd in de nieuwsbrieven.
- Er zijn aanpassingen gedaan aan de werkbeschrijving waardoor onderwerpen iets anders zijn vormgegeven. We hebben deze aanpassingen verwerkt en waar nodig hebben we nieuwe tekst toegevoegd en/of de invulling van de norm toegelicht.
- De brandweer van Scherpenzeel heeft een oefening uitgevoerd in onze manege. Dat was leerzaam voor hen, maar ook goed voor ons. Tijdens dit soort oefeningen komen doorgaans de zwakke punten m.b.t. tot de brandveiligheid naar boven. Uit de oefening zijn geen aandachtspunten naar voren gekomen die moeten worden aangepast.

Audit, toetsing 2023

Dit jaar heeft er geen audit plaatsgevonden. Wel is als onderdeel van de certificering het jaarverslag geschreven en positief beoordeeld. We hebben een aantal aandachtspunten meegekregen voor 2023:

- Uitvoeren van de RI&E door een deskundige en toevoegen van de rapportage aan de werkbeschrijving.
- Dossier controle en documenten in Nedap zetten
- Opleidingsdoelen
- Input en opvolging tevredenheidsmeting en inspraak
- Actualisering van het klachtenreglement.

Inmiddels zijn de punten opgepakt; een aantal direct na de feedback, anderen in de loop van het jaar, zoals:

- De RI&E heeft plaatsgevonden op 9 januari 2023. Preventieadviseur Mirjam de Groot van Stigas heeft met ons meegekeken naar de bedrijfsvoering en veiligheid op onze Zorgmanege. Het was een positief en constructief bezoek. We hebben samen een rondgang gemaakt en de werkzaamheden besproken. We hebben ook gesproken over de mogelijke risico's en een aantal actiepunten meegekregen die we inmiddels hebben opgepakt. Mirjam concludeerde naar aanleiding van haar bezoek dat er veel aandacht is voor veilig, gezond en met plezier werken. We nemen dit compliment dankbaar is ontvangst!
- Dossier controle. We hebben in het achterliggende jaar de dossiers regelmatig gecontroleerd. Ook zijn de dossiers besproken met CBZ en heeft Ten Brinke Zorg & Advies met een "blik van buiten" meegekeken en ons geadviseerd. De dossiers zijn volledig en geactualiseerd.

Bedrijfsbezoek CBZ

Op 31-07-2023 hebben we een bedrijfsbezoek gehad van de Coöperatie Boer en Zorg. De regiomanager kwam langs met de zorgcoördinator en aan de hand van een lijst met aandachtspunten hebben we de samenwerking geëvalueerd. Veel ging er goed, maar er waren ook aandachtspunten:

- Steekproef ONS Nedap. Uit een steekproef bleek dat een aantal dossiers niet volledig was. Het waren geen halszaken maar omdat de regiomanager de indruk had dat dit al langere tijd zo was, besteedde hij hier veel aandacht aan. Dit was echter een samenloop van omstandigheden want tussen een eerdere steekproef en de laatste waren alle dossiers op orde. Door onderbezetting bij het CBZ was

de verbetering na de vorige steekproef niet beoordeeld en de status oranje niet gecorrigeerd waardoor deze indruk is ontstaan. Om de laatste dossiers op orde te maken is een actie geagendeerd. Om in de toekomst meer overzicht te houden is een tweede actie aangemaakt voor een dossiercheck die ieder kwartaal terugkomt. Op deze manier houden we ook in de toekomst overzicht.

- Continuïteit van zorg. Tijdens het gesprek kwam ook het onderwerp continuïteit van zorg aan de orde. Een belangrijk onderwerp, wat voor een kleinschalige aanbieder altijd een uitdaging is. Het is ook een onderwerp waar verschillende partijen mee te maken hebben:
 1. De financier: De gemeente, zorgkantoor of inkooporganisatie (CBZ of hoofdaannemer)
 2. De deelnemer/cliënt en het netwerk van de deelnemer (ouders, gezinssysteem, woonvorm)
 3. De ondernemer/zorgboer

Belangrijk is dat duidelijk is voor alle partijen wat ze kunnen verwachten en waar behoefte aan is. We hebben naar aanleiding van dit punt goed nagedacht over overdraagbaarheid van taken en continuïteit van zorg. Er is vervanging van begeleiding als iemand uitvalt doordat er 3 zorgverleners betrokken zijn. Het probleem is dat de individuele begeleiding die in de vorm van paarden coaching wordt gegeven uniek is. Het is zo dat er een alternatief kan worden geboden door de andere medewerkers. Ook is het mogelijk om op een later tijdstip de coaching "in te halen", maar soms willen deelnemers geen andere zorgverlener. Ze willen hun eigen coach. Gezien de vertrouwelijkheid van het coachwerk is dit begrijpelijk.

Om hierover transparant te zijn naar de andere partijen hebben we na overleg besloten om dit meer expliciet te communiceren; de coach geeft het aan tijdens het overleg/evaluatie met de verwijzers/gemeenteconsulenten/collega zorgaanbieders, er wordt een alinea informatie over opgenomen in de deelnemersovereenkomst en het wordt met (het netwerk van) de deelnemers besproken tijdens de intake. Op deze manier is voor iedereen duidelijk hoe de zorg wordt geleverd. Door wie, welke vorm, waar, waarom en wanneer.

Inzet ondersteunend netwerk

Als Zorgmanege werken we met meerdere partijen samen. We ervaren dit als heel prettig omdat we gebruik kunnen maken van de kennis van anderen, maar daarnaast ook met behulp van deze "blik van buiten" kunnen reflecteren op ons eigen functioneren als organisatie en als persoon.

Met ingang van dit jaar werken we ook samen met Gwendolin Vrooland, Gedragsdeskundige via CBZ. We kunnen een beroep op haar doen bij het toepassen van het afwegingskader Jeugd bij aanvang van de zorg ('pas toe of leg uit'), maar ook kunnen we haar betrekken bij de zorgverlening aan jongeren met een complexere, niet gestabiliseerde zorgvraag. Naast de inzet van Gwendolin als gedragsdeskundige en Niki als SKJ geregistreerde professional hoopt ook Aline na afronding van haar opleiding in 2024 haar registratie aan te vragen.

Naast deze samenwerking is er ook samengewerkt met andere partijen:

- Coöperatie Boer en Zorg, inkooporganisatie die ons verder over veel zaken informeert en ons faciliteert, bijvoorbeeld door het aanbieden van ONS Nedap. Verder hebben ze een toezichthoudende rol waarmee we 'scherp' blijven en kwaliteitsgericht.
- Ten Brinke Zorg & Advies. Anne-Mieke helpt ons over de processen na te denken en biedt praktische ondersteuning bij het werken aan kwaliteit.
- Gemeente Barneveld en Ede
- We hebben een onderaannemerschap met onder andere Amerpoort, Pluyn, Humanitas, 's Heerenloo en GGZ Centraal. De samenwerking met deze hoofdaanbieders wordt jaarlijks geëvalueerd.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Verslag bedrijfsbezoek Coöperatie Boer en Zorg 31-07-2023

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.

We hebben een goed en stabiel zorgjaar gehad, dat enerzijds druk was, maar waarin we ook ruimte hebben gevonden om te reflecteren op onze werkwijzen en vast te stellen wat echt goed gaat en wat nog beter kan (zie 3.1 en 3.2.). We hebben met elkaar nagedacht over de oorzaak én de oplossing van de verbeterpunten. Dus al zijn we er nog niet, we zijn goed bezig en hebben de concrete verbeterpunten vertaald in acties.

Het systematisch werken aan kwaliteit verloopt goed, maar het werken met de actielijst kan nog beter. De acties worden vaak wel uitgevoerd maar het beschrijven en afronden van de acties blijft soms wat langer liggen. Voor het komende jaar willen we het systematisch werken aan kwaliteit daarom opnieuw onder de loep nemen, waarbij de taken goed worden verdeeld over de verschillende collega's.

Het ondersteunend netwerk wordt goed benut en inzet. Er is voldoende deskundigheid intern en extern om de zorg op een verantwoorde manier te kunnen bieden.

Doelstellingen 2022:

1. Ons doel voor aankomende vijf jaar is dat de opleidingen van het personeel en zorgboerin zijn afgerond en dat we actief blijven in het volgen van verschillende cursussen. Dit doel is behaald (zover mogelijk)
2. Het doel wat betreft de deelnemers is dat we op dezelfde voet door kunnen gaan als het afgelopen jaar. Dit doel is behaald.
3. Ons doel voor aankomend jaar is dat we op dezelfde voet door kunnen gaan als afgelopen jaar. Dit doel is behaald.
4. Hopelijk blijft COVID-19 weg van onze Zorgmanege en kunnen we blijven genieten van de stabiliteit zoals die nu is. Dit doel is behaald.
5. Voor onze werknemer is het doel om haar diploma te behalen en daardoor meer verantwoordelijke taken gaat krijgen. Dit doel is behaald.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Zoals al genoemd in hoofdstuk 3 is het aantal deelnemers zoals we bij de start van de onderneming hadden gehoopt. Hierdoor is de organisatie financieel gezond wat belangrijk is voor de continuïteit van zorg.

We zijn in 2023 gestart met 33 deelnemers, zowel individueel als voor de dagbesteding en verspreid over verschillende dagen.

In de samenstelling van de doelgroepen zien we het afgelopen jaar een verschuiving. We zien een lichte afname van nieuwe aanmeldingen voor jeugd, daarnaast zien we een toename van aanmeldingen van volwassenen.

Doelgroepen

Op dit moment bieden we dagbesteding aan 28 deelnemers vanuit de volgende doelgroepen:

- Mensen met een (licht)verstandelijke beperking
- Mensen met een lichamelijke beperking
- Mensen met een psychiatrische of psychiatische problematiek
- Mensen met een autistische stoornis
- Jeugdigen/jeugdzorg, onder andere jongeren die zijn vastgelopen op school en/of in de maatschappij
- Mensen met trauma gerelateerde problematiek, gedragsproblematiek of hechtingsproblematiek

Naast groepszorg wordt er ook individuele begeleiding geboden aan:

- Jongeren met een verstandelijke beperking
- Jongeren/jong volwassenen met een psychiatrische problematiek
- Volwassenen met psychische problematiek

Van alle deelnemers krijgt ongeveer 47% paarden coaching/ individuele begeleiding naast of in plaats van groepsbegeleiding. Dit zijn 13 deelnemers.

De zorg wordt gefinancierd uit verschillende bronnen; PGB, WMO, WLZ, onderaannemerschap en jeugdwet.

In en uitstroom

- Het aantal deelnemers waarmee het jaar is gestart is 33
- Het aantal deelnemers dat er in de loop van het jaar bij is gekomen is 4
- Het aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is vertrokken: 9
- Het aantal deelnemers aan het einde van het jaar. 28

Redenen van uitstroom

De belangrijkste reden van uitstroom is beëindiging van de indicatie zonder zicht op verlenging. Één deelnemer is op eigen initiatief gestopt. Één deelnemer is overgegaan naar onderaannemerschap, dus alleen veranderd van financiering.

Aanpassingen

Aan het einde van het jaar hebben we de volgende aanpassingen gedaan ter voorbereiding op de plannen voor uitbreiding van de zorg in 2024 (zie hoofdstuk 3.2.)

- We hebben contact gezocht met meerdere woongroepen/woonvoorzieningen, zowel telefonisch als een begeleidend schrijven

verstuurt.

- De ruimte is aangepast, de werkplaats is veranderd naar een 'woonkamer' groep, andere meubels, muren geverfd.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het aantal deelnemers is stabiel. Er was afgelopen jaar een lichte verschuiving tussen de doelgroepen die verder geen actie behoeft. We hebben de zorg passend vormgegeven wat blijkt uit de reacties van de deelnemers en hun netwerk tijdens evaluaties en inspraakmomenten. Op dit moment is er geen noodzaak om de huidige begeleidingsstijl en het aanbod van activiteiten aan te passen.

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.

Ons team is ook in 2023 stabiel gebleven. Met drie personen geven we de zorg vorm en we hebben iedere onze eigen expertise en competenties die elkaar aanvullen. Omdat we met drie personen zijn is ook de overdraagbaarheid van taken en de continuïteit van zorg geborgd. Ook is er voldoende achterwacht bij noodsituaties door de andere vennoten die elders werkzaam zijn op het terrein

Tijdens de evaluatie/functioneringsgesprekken zijn punten besproken die in de loop van het jaar ook zijn opgepakt en verbeterd. Een van deze punten was de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de zorg. Omdat iedereen zijn eigen expertise heeft, wordt er ook vanuit dat perspectief gehandeld en de werkzaamheden geprioriteerd. Onbedoeld blijven dan bepaalde taken liggen voor steeds dezelfde persoon. Dit is besproken en we zien nu dat dit beter loopt.

Tijdens de gesprekken met Ten Brinke Zorg & Advies was 'goed voor jezelf zorgen' ook een onderwerp. Het is belangrijk om goed voor jezelf te zorgen als zorgverlener. Dit is niet alleen belangrijk voor jezelf maar ook voor de mensen waar je zorg voor draagt. In de afgelopen periode zijn we ons meer bewust geworden van het belang van het nemen van vrije dagen en het nemen van afstand. Ook de verantwoordelijkheid leren overdragen aan je collega én de verantwoordelijkheid nemen als je dit eerder niet zo gewend was, was een aandachtspunt in 2023.

Wanneer de uitbreidingsplannen die in hoofdstuk 3.2. beschreven staan realiteit gaan worden willen we ons team gaan uitbreiden. Bij het selecteren van de sollicitanten zullen we met name letten op de aanwezigheid van vaardigheden die van toegevoegde waarde zijn. We zijn op zoek naar personeel met extra 'Skills'. Naast personeel zullen we bij het realiseren van de plannen ook op zoek gaan naar vrijwilligers. Op dit moment werken we nog niet met vrijwilligers.

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.

In 2023 hebben we één stagiair gehad. Deze is begin 2023 gestart. Er hebben diverse evaluatiegesprekken plaatsgevonden. De stageperiode is zowel door de stagiair als door de Zorgmanege als positief ervaren. De stagiair volgt de opleiding Persoonlijk begeleider

specifieke doelgroepen niveau 4.

In het afgelopen jaar volgde een van de medewerkers eveneens de opleiding Persoonlijke begeleider specifieke doelgroepen. Tijdens deze opleiding zijn er diverse evaluatie gesprekken geweest. Omdat het hier ging om een BBL stage hadden deze evaluaties ook wel het karakter van een functioneringsgesprek. De output van de gesprekken zijn beschreven bij "personeel". De medewerker/stagiair heeft dit jaar haar opleiding Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen succesvol afgerond.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

We hebben in 2023 weer bevestigd gekregen dat we een goed opgeleid en toegerust team hebben. We hebben afgelopen jaar aandacht gehad voor een betere taakverdeling en het delen van de verantwoordelijkheid. We hebben gezien dat het goed is dat aandachtspunten besproken worden tijdens functioneringsgesprekken maar ook tussentijds, en dat we ons bewust zijn geworden van de kracht van onze eigen expertise maar ook van de mogelijkheid dat we daarmee verschillende prioriteiten hebben in de zorgverlening. We hebben geleerd om hier samen over te praten en dit goed af te stemmen.

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.

Dit jaar hebben we voor het eerst gebruik gemaakt van het scholingsaanbod via de Academie Landbouw en Zorg. Dat is ons goed bevallen. Ook komend jaar hopen we hier gebruik van te maken.

Vorig jaar hadden we ons de volgende scholingsdoelen gesteld

- Afronden van de MBO opleiding door Ramona
- Voorgang (2023) en in 2024 afronden van de opleiding van Aline
- Aangevuld met korte cursussen

Dit jaar hebben we de volgende training gevolgd;

- Inzet advies TBZ&A ondersteuning op het gebied van kwaliteit kleinschalige zorg en zorgdossiers
- Veilige zorg via Academie Landbouw en Zorg over grensoverschrijdend gedrag (korte cursus)
- Opleiding Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen door collega Ramona afgerond in juli 2023
- Opleiding Aline Ecologische pedagogiek

Hiermee zijn de doelen voor 2023 behaald.

Dit jaar hoopt Aline haar opleiding ecologische pedagogiek af te ronden. De inmiddels opgedane kennis wordt al volop ingezet en is een mooie aanvulling op haar opleiding SPW4. De opleiding EP gaat niet over de cliënt 'an sich' maar meer vanuit het emancipatorische; de cliënt en zijn/haar omgeving. Bij de begeleiding van de cliënt gaat de zorgverlener uit van het "totaalplaatje" en is niet de zorgverlener bepalend, maar zorgt deze voor de randvoorwaarden voor groei en ontwikkeling. Dat kan de zorgverlener doen door bijvoorbeeld een goede en veilige leeromgeving te bieden en een beroep te doen op de persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden van de cliënt zelf. De begeleidingsstijl kent kenmerken van oplossingsgericht werken, presentie en systeembenadering.

Naast de zorggerelateerde opleidingen hebben een collega en de andere vennoten ook nog deelgenomen aan trainingen die gericht zijn op het werken met paarden en BHV.

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.

De opleidingsdoelen voor 2024

1. De kennis en ervaring met betrekking tot BHV is up to date
2. Aline rond haar HBO opleiding Ecologische Pedagogiek met positief resultaat af
3. Werken met de hygiëncode 2023; e-learning Zorg & defensie huiselijk setting via Voedselveiling.nl
4. Medicatietraining Basiskennis medicatie via I.V.M. Met als doel: signaleren op werking en bijwerking
5. Advies en ondersteuning kwaliteit TBZ&A

6. Doelgroeptraining via Academie Landbouw en Zorg

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.

We zijn de afgelopen jaren continu in beweging en ontwikkeling. In ons geval betekend dit niet dat we meerdere losse opleidingen en trainingen gevolgd hebben, maar dit betekend vooral dat Ramona en Aline veel hebben geleerd en zich hebben ontwikkeld door het volgen van hun opleiding. Daarmee zijn dit hele waardevolle leerjaren geweest die niet alleen in het belang zijn van hen zelf maar zeker ook in het belang van de deelnemers die aan hun zorg zijn toevertrouwd.

Komend jaar zal ook Aline haar opleiding afronden. Daarmee wordt een tijdperk afgesloten. Met ingang van 2025 zal er gewerkt gaan worden met een gericht scholingsplan. Hiervoor zal in de komende periode in beeld gebracht worden waar de opleidingsbehoefte ligt. Zie actie.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Iedere deelnemers heeft minimaal 1x per jaar een evaluatiegesprek. Bij nieuwe deelnemers wordt er ook binnen 2 maanden een kort evaluatiemoment gepland om te bespreken of de ingezette zorg naar wens verloopt of dat er nog aanpassingen nodig zijn. Tijdens dit gesprek bespreken we in het algemeen hoe de zorgverlening verloopt maar 'zoomen' we ook in op de doelen. Welke zijn er behaald en worden afgerond, en welke gaan mee naar de volgende periode, worden stopgezet of aangepast. Als team vinden we het belangrijk dat het gestelde doel goed aansluit bij de deelnemers. We proberen de doelen zo te stellen dat ze binnen het bereik liggen van de cliënt en dat hier op een rustige manier aan gewerkt kan worden. We krijgen van deelnemers en ouders terug dat het werken met kleinere doelen een positief effect heeft op het zelfvertrouwen van de deelnemers.

Betrokkenen

Tijdens de evaluaties zijn naast de deelnemers, soms ook anderen betrokken. Wanneer het jeugdigen betreft worden ouders ook uitgenodigd. Bij volwassenen zijn soms de wettelijk vertegenwoordiger aanwezig of een woonbegeleider.

Naast de evaluatiegesprekken zijn er ook tussentijdse gesprekjes. Heel concreet tijdens paarden coaching, maar daarnaast kiezen we regelmatig voor een 1 op 1 moment met deelnemers. Deze voortgangsgesprekjes zijn waardevol voor de verbinding met de deelnemer en bieden ons als begeleiding informatie of er nog ergens moet worden bijgestuurd in de begeleiding. Naast de individuele gesprekken zijn ook de ophaalmomenten waardevolle contactmomenten.

Als we de evaluaties van 2023 kort doornemen vallen een aantal dingen op. Naast de vorderingen op doelen die persoonsgebonden zijn, komen we heel vaak de volgende uitspraken tegen: "Ik voel me gezien en gehoord, er wordt goed geluisterd, er is oog voor mij, er is begrip. Het is mooi om te zien dat deze kernwaarde van het kwaliteitskader zorglandbouw letterlijk en figuurlijk terugkomt in de evaluaties. Blijkbaar zijn we er in 2023 in geslaagd dat de deelnemer zich gezien en gehoord voelt.

Het tweede wat opvalt is dat er veel tevredenheid is over het aanbod van de activiteiten. Hoewel sommigen aangeven het liefst heel de dag met de paarden bezig te zijn, worden ook de andere activiteiten positief ervaren en blijkt dat dit aansluit bij de doelgroep. De kernwaarde 'ik kan kiezen uit nuttig werk (of activiteiten) lijkt dan ook duidelijk aanwezig te zijn.

Het slagroom op de taart was voor collega Susan die de paarden coaching doet. Op de vraag in de evaluatie welk cijfer haar begeleiding verdiende kreeg ze de reactie: Een cijfer willen we niet geven omdat dat impliceert dat we een oordeel hebben. Susan mag meer beseffen dat ze een waardevolle coach is die zelf ook ruimte mag claimen, ze is het meer dan waard.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De evaluatie gesprekken worden tijdig en grondig gevoerd. Er komt goede input uit de evaluaties waarmee we onze zorgverlening aan de deelnemer goed kunnen voortzetten of met het behalen van de doelen, de deelnemer uit en/of door kan stromen. Ook kunnen we de output van de evaluaties gebruiken als input voor de groei van ons als professional, maar ook de ontwikkeling van de organisatie. We kunnen concluderen dat het evaluatieproces goed verloopt en we willen deze manier van werken dan ook continueren in 2024.

Acties

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

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.

We houden twee keer per jaar een inspraakmoment met de deelnemers. Dit moment kondigen we twee weken van tevoren aan zodat deelnemers kunnen nadenken over wat ze willen delen. De inspraakmomenten hebben plaatsgevonden op 28 april en 5 oktober.

Uit de inspraakmomenten kwam vooral de algemene tevredenheid naar voren over de activiteiten; hun werkzaamheden en taken, de werkverdeling en afwisseling. Deelnemers gaven aan dat ze graag op dezelfde manier verder willen.

We kregen een mooi compliment van een van de deelnemers; deze deelnemer gaf aan blij te zijn met het maatwerk in de planning per dag of dagdeel; per moment kan worden aangegeven wat deze persoon aan kan aan fysieke of mentale belasting en wordt hier rekening mee gehouden. Dit wordt erg gewaardeerd.

In principe kunnen alle onderwerpen besproken worden tijdens het inspraakmoment. Alleen zaken die te maken hebben met de begeleiding van de individuele deelnemer (zorgplan) die horen niet in de inspraak maar bij de voortgangsgesprekken of evaluaties.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten verlopen goed. Het is fijn dat de norm voor inspraak aangepast is naar 2x per jaar. Dit sluit beter aan bij de deelnemers en is toereikend om deelnemers mee te laten denken zonder dat het 'veel van hetzelfde wordt'.

Ook in 2024 willen we de inspraak op dezelfde manier vorm geven. Het biedt ons waardevolle input over hoe de deelnemers de zorg en het verblijf op de Zorgmanege ervaren. Samen met de input uit evaluaties, contactmomenten en het tevredenheidsonderzoek krijgen we een goed beeld van de Zorgmanege vanuit het perspectief van de deelnemer.

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.

Dit jaar hebben we voor het eerst de methode Vanzelfsprekend gebruikt. Doel van deze wijziging was om meer respons te krijgen. De respons was in de achterliggende jaren eigenlijk te weinig om goede input te leveren voor het meten van de tevredenheid en het in beeld brengen van de verbeterpunten.

Tevredenheid meten met Vanzelfsprekend is een doorlopend systeem. Dit betekent dat het hele jaar door deelnemers op een voor hen vastgesteld moment hun lijsten digitaal kunnen vullen en dat er per jaar een eindrapportage wordt gemaakt.

Dit eerste jaar hebben we ons doel niet bereikt. Het resultaat is teleurstellend. Van de meer dan 20 deelnemers hebben we slechts van 6 personen de lijst retour. Dat is een percentage 28,6% en daarmee geen betrouwbare meting. Van deze 6 hebben 5 deelnemers dit zelf ingevuld en 1 lijst is ingevuld door een zogenaamde 'naastbetrokkene'. We zien terug dat de groep van 31-50 jaar het beste scoort als het gaat om het invullen. Dit lijkt verklaarbaar vanuit het feit dat het hier gaat om een oudere doelgroep die mogelijk meer gemotiveerd is omdat ze het nut zien van de tevredenheidsmeting.

Inhoudelijk kunnen we ook weinig met de meting. Uit het rapport blijkt dat veel vragen geen informatie bevatten. Van de 29 vragen bevatten slecht 8 vragen data/informatie.

Wat wel een mooie indicatie is, is de meting van de prestatie indicatoren. Deze drie vragen tonen de antwoorden op vragen over of de deelnemer nut, effect en resultaat ervaart door het verblijven op de zorgboerderij. De antwoorden op deze vragen zijn in ieder geval realistisch voor deze respondenten en bieden hiermee een indicatie.

1. Hoe nuttig is hier zijn? Rapportcijfer 9,4. Dit is een hele mooie score en hiermee kunnen we vaststellen dat het voor de respondenten zeker nuttig is om op de zorgmanege te zijn.
2. Effect ervaren afname problematiek? 40% van de deelnemers is hier sterk mee eens, 60% van de deelnemers is het hier mee eens. We kunnen dus concluderen dat de dagbesteding op de Zorgmanege voor deze respondenten bijdraagt aan afname van de problematiek.
3. Zijn de gestelde doelen behaald? 20% van de deelnemer stelt dat de doelen niet behaald zijn, 60% stelt dat ze hier mee eens zijn, en nog eens 20% stelt dat ze hier helemaal mee eens zijn. Dit lijkt een realistische score. Niet alle doelen worden behaald. Maar bij de meeste respondenten lijkt dit wel het geval. Ook dit is een mooi resultaat.

We willen deze manier van meten nog een kans geven, en daarom zullen we deze methode in 2024 opnieuw inzetten.

Acties

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

Bijlagen

- Vanzelfsprekend Jaarrapportage 2023

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 methode van de tevredenheidsmeting hebben we voor 2023 vernieuwd. We hebben gebruik gemaakt van Vanzelfsprekend vanuit het idee dat dit meer respons op zou leveren. We hebben meer respons dan vorig jaar. In 2022 kregen we van de 21 lijsten 2 lijsten retour. Dit jaar kregen we van de 21 lijsten 6 lijsten retour. Dit is een respons van 28,6%. Gemiddeld wordt er bij KTO's een respons behaald van

20%. Een respons van 45% of hoger wordt beschouwd als representatief en betrouwbaar (bron: www.tevredenheidsonderzoek.org). Op basis van deze gegevens kunnen we concluderen dat de respons gemiddeld is, maar onvoldoende om representatief en betrouwbaar te zijn.

Naast de lage respons hebben de deelnemers niet alle vragen ingevuld, of was de aangeleverde informatie te weinig om een betrouwbare meting te doen en dus bleven deze tabellen leeg.

We kunnen dus concluderen dat de wijziging van de methode niet voldoende verbetering oplevert. Om dit met zekerheid te zeggen willen we komend jaar proef op de som nemen. We nemen een aantal vragen mee voor volgend jaar:

- Levert Vanzelfsprekend voldoende respons op voor een betrouwbare meting
- Levert een actieve monitoring van het proces een meetbare winst op
- Levert een actieve monitoring van het proces een betrouwbare respons op

Toelichting; we hebben ons nu gefocust op de methode. Maar ook is het mogelijk dat wanneer we het proces actiever begeleiden en monitoren we een beter resultaat krijgen. We kunnen de volgende stappen nemen:

1. Informeren. Door middel van een mail en/of fysieke brief wordt het onderzoek aangekondigd en toegelicht waarom dit belangrijk is (leren en verbeteren door waardevolle input deelnemer/netwerk).
2. De vragenlijsten worden uitgereikt, de link wordt verstuurd aan de deelnemers en/of netwerk
3. Er wordt een reminder verstuurd na een afgesproken periode
4. Er wordt een 2e reminder verstuurd na een afgesproken periode
5. Deelnemers/netwerk worden bedankt voor hun deelname
6. Na het tevredenheidsonderzoek worden de resultaten én geplande verbeteracties gedeeld met de deelnemers en het netwerk, zodat inzichtelijk wordt wat de waarde is van de 'stem' van de deelnemer.

Een laatste conclusie is de prestatie indicatoren die uit dit onderzoek naar voren kwamen in iedere geval voor deze respondenten realistisch en positief waren. Voor ons als Zorgmanege is dit een indicatie dat we op de goede weg zijn. Iets wat we zeker ook terugkrijgen op andere meetmomenten zoals tijdens evaluaties, contactmomenten en inspraak. Het antwoord zegt ook dat we doeltreffend bezig zijn en een bijdrage leveren aan het welbevinden van deelnemers.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

We hebben in het afgelopen jaar geen meldingen met betrekking tot een van onze deelnemers. Wel hebben we te maken gehad met een vervelende situatie met een paard. Het dier was in de sloot geraakt en kon niet op eigen kracht uit deze benarde situatie komen. Het is uiteindelijk door de brandweer uit de sloot gehaald.

Tijdens de evaluatie van dit incident ontdekten we dat we wel een proces hebben voor cliëntgerelateerde meldingen (MIC melding in ONS Nedap), maar niet voor andere situaties, zoals in dit geval met het paard. De vraag is ook of dit nodig is. Wel is belangrijk dat we leren van dergelijke situaties om te voorkomen dat dit zich herhaalt. We hebben daarom de situatie geëvalueerd, waarbij we aandacht hadden voor de volgende punten:

- oorzaak
- hoe te voorkomen
- hoe is er gehandeld
- de interactie tussen de aanwezigen t.t.v het ongeluk
- regievoering en uitvoering brandweer

We hebben een terugkoppeling gegeven naar de brandweer over de uitkomsten van de evaluatie.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Naar aanleiding van het feit dat er geen cliëntgerelateerde meldingen en incidenten zijn geweest in de afgelopen twee jaar hebben we met elkaar elkaar gekeken hoe dit komt. De mogelijkheid bestaat dat we niet kritisch genoeg zijn; dat ons 'filter' niet scherp genoeg staat afgesteld. We hebben daarom samen het afgelopen jaar geëvalueerd en komen tot de conclusie dat er naast pleisters en een paracetamol geen bijzondere situaties zijn geweest, waarvoor een MIC melding gemaakt moest worden. Interessante vraag is dan hoe dit komt. Uit de evaluatie komen de volgende feiten naar voren die hierbij van invloed kunnen zijn:

- We zijn ons bewust van de risico's die horen bij het bieden van zorg in 'agrarische context'. We houden niet alleen rekening met risico's die voortvloeien uit de zorgvraag van een deelnemer/cliënt maar ook de risico's die voortvloeien uit het werken met dieren en gereedschap.
- Tijdens de paardencoaching werken we in een 1 op 1 situatie
- Bij de overige diergerelateerde activiteiten zoals de paarden ophalen, wordt van te voren nagedacht over wie wat aankan.
- Risico's worden beschreven in de persoonlijke risico inventarisaties en we werken bij sommige deelnemers met signaleringsplannen.
- Het bewustzijn van de risico's is verankerd in het primaire proces (intake, persoonlijke ri&e en zorgplan) en in onze begeleidingsstijl.

Aan de hand van deze feiten hebben we geconcludeerd dat we 'aan de voorkant van de zorg' maatregelen nemen en bewustzijn creëren, waardoor we tot nu toe gevaarlijke situaties voor zijn. We zijn ook realistisch genoeg om te weten dat er in de toekomst momenten zullen komen waar dit niet lukt. We zullen deze situaties dan evalueren om hier weer van te leren.

Een tweede conclusie is dat ook dieren zich in hachelijke situaties kunnen manoeuvreren. En dat de brandweer daarbij een helpende hand kan bieden. En dat ook bij dit soort situaties een evaluatie zinvol is.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

functioneringsgesprek medewerker(s)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 29-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

controle brandblussers, controle bij manege

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 02-10-2023 (Afgerond)

EHBO doos jaarlijks controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 31-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond; onderdeel van actielijst RI&E

Ontwikkelen online tevredenheidsmeting die aansluit op doelgroep.

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond door middel van de methode Vanzelfsprekend.

Respons van de tevredenheidsmeting verhogen dmv online invullijsten

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: Dit is afgerond maar heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Daarom is er een nieuwe actie aangemaakt. Zie ook jaarverslag 'tevredenheidsmeting'.

Dossiercontrole en waar nodig documenten opnemen in Nedap

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Dossier check. Ieder kwartaal controleren we via de kwaliteitsmonitor in ONS Nedap de status van de dossiers. Openstaande acties worden uitgevoerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Nedap up to date houden wb papieren, ondertekend, beeldvorming, evaluatiegesprekken etc

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit aandachtspunt blijft in beeld doordat we nu bewust de kwaliteitsmonitor en het dashboard in de gaten houden in ONS Nedap. Deze laten ons zien welke acties prioriteit hebben.

Raad van Toezicht aanstellen

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2023
Actie afgerond op: 10-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit is niet nodig. In het begin werd dit aangeraden maar ondertussen niet meer nodig

ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 20-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Met de deelnemers die aanwezig waren, de ontruiming geoefend. Op verschillende eerdere momenten al doorbesproken wat de route is om naar de verzamelplek te lopen waardoor het nu prima te doen was

Dossiercontrole en waar nodig documenten opnemen in Nedap

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 01-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit blijft een actueel onderwerp. Bij de nieuwe deelnemers meteen alert op zijn dat alles er direct in komt

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 17-03-2023
Actie afgerond op: 06-03-2023 (Afgerond)

Machines jaarlijks laten keuren.

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 31-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie kan verwijderd worden. We hebben een decoupeerzaag en een schuurmachine. Sinds de audit hebben we besloten om deze niet meer te laten gebruiken door de deelnemers

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 30-01-2023 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Actualisatie Rie, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

Uitdeelbrief klachtenreglement deelnemers aanpassen (AJK-> Jeugdstem)

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2024

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2024

Aanpassen deelnemersovereenkomst met een stukje informatie over vervangende zorg bij afwezigheid van vaste zorgverlener

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

E-learning volgen Veilige Zorg via Academie Landbouw en Zorg

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Online tevredenheidsonderzoek**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**Dossier check. Ieder kwartaal controleren we via de kwaliteitsmonitor in ONS Nedap de status van de dossiers. Openstaande acties worden uitgevoerd.****Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2024**Samen bespreken hoe incidenten met dieren procesmatig worden geëvalueerd.****Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2024**ontruimingsoefening****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Bespreken nieuwe hygiëncode (2023) in het teamoverleg (= toegevoegd aan werkbeschrijving bij punt 6.7.6.****Geplande uitvoerdatum:** 23-04-2024**Opstellen scholingsplan na afronding opleiding Aline****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024**verdieping zoeken/maken in gebruik Nedap****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Door de inzet van gesprekken, reflectiemomenten en extern advies ontstaat er een betere taakverdeling binnen het team.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Het komende jaar ronden we tijdig de acties af en verwerken we deze afronding in de actielijst.****Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2024**Evaluëren van functiebeschrijving/taakverdeling met als doel het beter verdelen van taken en verantwoordelijkheid.****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024

In 2024 wordt de tevredenheid gemeten met Vanzelfsprekend en wordt dit tevens meer onder de aandacht gebracht bij de deelnemers/het netwerk door de volgende acties: Informeren. Door middel van een mail en/of fysieke brief wordt het onderzoek aangekondigd en toegelicht waarom dit belangrijk is (leren en verbeteren door waardevolle input deelnemer/netwerk). De vragenlijsten worden uitgereikt, de link wordt verstuurd aan de deelnemers en/of netwerk Er wordt een reminder verstuurd na een afgesproken periode Er wordt een 2e reminder verstuurd na een afgesproken periode Deelnemers/netwerk worden bedankt voor hun deelname Na het tevredenheidsonderzoek worden de resultaten én geplande verbeteracties gedeeld met de deelnemers en het netwerk, zodat inzichtelijk wordt wat de waarde is van de 'stem' van de deelnemer.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

EHBO doos jaarlijks controleren

Geplande uitvoerdatum: 02-09-2024

controle brandblussers, controle bij manege

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

functioneringsgesprek medewerker(s)

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024

Actueel houden Kwaliteitssysteem - jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Nedap up to date houden wb papieren, ondertekend, beeldvorming, evaluatiegesprekken etc

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Jaarlijkse controle of er wijzigingen hebben plaatsgevonden die van invloed zijn/acties van ons vragen op het gebied van de Wtza.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

optimaliseren van het werken met het kwaliteitssysteem: -taken/actie gericht toewijzen, zo nodig nieuwe contactpersonen aanmaken in kljz - uitgewerkte/afgeronde acties beschrijven en afronden - nieuwsbrieven doorlezen en toepassen in KS (wijzigingen) -jaarlijkse controle van de werkbeschrijving voor het afronden van het jaarverslag. -interessante ontwikkelingen alvast noteren in het concept jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Evalueren werkwijze methodisch werken met ONS Nedap door middel van kwartaalcontroles naast het gebruik maken van de kwaliteitsmonitor en het dashboard.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Door middel van een scholingsplan wordt er methodisch gewerkt aan scholing en groei van de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 27-11-2025

Voor volgend jaarverslag; Maak een verdiepingsslag in het jaarverslag door te reflecteren op de door u ingezette acties.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Bij het schrijven van de jaarverslagen over 2022 en 2023 is bewust aandacht besteed aan reflectie op allerhande processen in de organisatie.

Actualisatie Rie, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: afgerond op 09-01-2023

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: De nieuwe norm heeft geen invloed op de werkwijze van de zorgmanege. Met drie medewerkers blijft de zorgmanege onder de norm voor een CR.

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Gecontroleerd en waar nodig aangepast

evaluatie gesprek koppelen aan het bespreken van het zorgplan**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Afgerond. De evaluaties leveren informatie voor aanpassingen van het zorgplan, zoals nieuwe of aangepaste doelen en aanpassingen in de begeleidingsstijl of een signaleringsplan. Na de evaluatie wordt een nieuw concept zorgplan gemaakt en voor akkoord, eventueel na een aanpassing getekend door de deelnemer en zijn of haar vertegenwoordiger.**Voor jaarverslag 2023: Geef per doelgroep (dagbesteding/individuele begeleiding) de aantallen aan.****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** afgerond en toegepast in jaarverslag 2023**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De actielijst is een prettig hulpmiddel voor alle uit te voeren acties. Ook is het prettig om bij het evalueren van het afgelopen jaar (bij het schrijven van dit verslag) meteen de verbeterpunten om te zetten in acties. Op deze manier krijgt de befaamde kwaliteitscirkel (PDCA) vorm op onze Zorgmanege.

Het opvolgen van de acties gaat goed, wel was het een uitdaging om dit voor de vervaldatum te doen of wanneer de actie is uitgevoerd, deze ook af te vinken en toe te lichten in de actielijst. Een doel voor 2024.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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

1. Zorgmanege Zwanenburg biedt goede zorg vanuit haar missie en visie en volgens geldende wet en regelgeving.
2. Zorgmanege Zwanenburg behoudt de huidige kwaliteitsstandaard met behulp van de optimale inzet van het kwaliteitssysteem
3. Zorgmanege Zwanenburg werkt systematisch aan de zorgadministratie zodat ze beschikt over actuele dossiers
4. Zorgmanege Zwanenburg levert de zorg met een toegerust (geschoold) team en met een goede verdeling van taken
5. Zorgmanege Zwanenburg wil een verantwoord werkgever zijn en een waardevolle ketenpartner
6. Zorgmanege Zwanenburg zet in op een goede klanttevredenheid

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Zorgmanege Zwanenburg biedt het komende jaar goede zorg vanuit haar missie en visie en volgens geldende wet en regelgeving.
2. Zorgmanege Zwanenburg ontwikkelt het komende jaar een goede werkwijze waarbij het kwaliteitssysteem optimaal wordt ingezet met als resultaat een actueel bijgewerkte actielijst, tijdig geëvalueerde protocollen en een jaarverslag dat in de loop van het jaar wordt gevuld met waardevolle informatie.
3. Zorgmanege Zwanenburg werkt systematisch aan de zorgadministratie met behulp van kwartaalcontroles en optimale inzet van de kwaliteitsmonitor en het dashboard, zodat ze blijft beschikken over actuele dossiers
4. Zorgmanege Zwanenburg levert de zorg met een toegerust (geschoold) team en met een goede verdeling van taken door de inzet van concrete scholingsdoelen en een goede taakverdeling/functiebeschrijving.
5. Zorgmanege Zwanenburg is een verantwoord werkgever door te werken volgens de CAO en een waardevolle ketenpartner, door goede zorg te leveren en een betrouwbare partner te zijn.
6. Zorgmanege Zwanenburg behaalt een klanttevredenheidsscore (gemiddeld) een 7,5
7. Het komende jaar worden de plannen over uitbreiding van de zorg en het toevoegen van een doelgroep uitgedacht en vertaald in een concreet plan van aanpak.

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.

1. Zorgmanege Zwanenburg biedt goede zorg vanuit haar missie en visie en volgens geldende wet en regelgeving.

Plan van aanpak

- door het doornemen van de nieuwsbrieven van de Federatie Landbouw en Zorg, het kwaliteitsbureau, CBZ en andere zorggerelateerde sites op de hoogte blijven van de ontwikkelingen op de 'zorg' markt.
- door het jaarlijks evalueren van onze missie en visie.

2. Zorgmanege Zwanenburg behoudt de huidige kwaliteitsstandaard met behulp van de optimale inzet van het kwaliteitssysteem

Plan van aanpak

- acties goed agenderen en prioriteren en waar mogelijk acties uit andere systemen meenemen, zoals de acties uit de RI&E en het verlopen van indicaties/beschikkingen.
- evalueren van protocollen en werkinstructies opnemen in de actielijst (evaluatiecyclus van 2 jaar)
- doornemen van nieuwsbrieven en beschreven aanpassingen van de norm uitwerken in de werkbeschrijving
- jaarlijkse check van de werkbeschrijving
- gedurende het jaar al relevante informatie 'plakken en knippen' in het jaarverslag, zodat je beschikt over goede bronnen voor het schrijven van dit jaarverslag en dit een minder voor een 'piekmoment' zorgt.

3. Zorgmanege Zwanenburg werkt systematisch aan de zorgadministratie zodat ze beschikt over actuele dossiers

Plan van aanpak

- agenderen kwartaalcontroles in de actielijst van het kwaliteitssysteem
- gebruik maken van het dashboard en de kwaliteitsmonitor van ONS Nedap om tijdig herindicaties aan te vragen en dossiers acties (vernieuwing documenten en evaluaties) uit te voeren.
- evalueren en waar nodig aanpassen van deze werkwijze aan het eind van het jaar

4. Zorgmanege Zwanenburg levert de zorg met een toegerust (geschoold) team

Plan van aanpak

- Het afronden van de opleiding Ecologische Pedagogiek door Aline
- Het opvolgen van de scholingsdoelen uit het jaarverslag

5. Zorgmanege Zwanenburg wil een verantwoord werkgever zijn en een waardevolle ketenpartner

Plan van aanpak; Het komende jaar wordt aan dit doel gewerkt door;

- samen de functiebeschrijvingen/taakverdeling te evalueren en waar nodig aan te passen zodat er een betere taakverdeling en verdeling van verantwoordelijkheid ligt.
- doornemen van de CAO en doorvertalen van de CAO naar de werkwijzen bij de Zorgmanege
- opbouwende feedback geven aan de ketenpartner CBZ over de benaderwijze van deze partner als dit niet respectvol of proportioneel is, waardoor de samenwerking verbeterd en gelijkwaardig wordt.
- Een betrouwbare partner zijn door zorg te leveren volgens de norm die de ketenpartner stelt (zie ook de doelen over dossiervorming en kwaliteit).

6. Zorgmanege Zwanenburg behaalt een klanttevredenheidsscore van 7,5

Plan van aanpak:

- door de inzet van Vanzelfsprekend
- door de verbeterpunten uit dit kto (klanttevredenheidsonderzoek) door te vertalen naar het beleid.
- door de sterke punten die uit het kto komen nog meer in te zetten en de successen met elkaar te 'vieren'.

7. Het komende jaar worden de plannen over uitbreiding van de zorg en het toevoegen van een doelgroep uitgedacht en vertaald in een concreet plan van aanpak.

Plan van aanpak

- inventariseren van ideeën
- beoordelen van ideeën op praktische en financiële haalbaarheid
- inventariseren van kansen en belemmeringen bij het realiseren van de 'levensvatbare' ideeën.
- planning maken met tijdspad voor het realiseren van plannen

Wat opvalt in hoofdstuk 9 is dat de meerjarendoelen bijna hetzelfde zijn als de jaardoelen. Dit is bewust zo gedaan. Wanneer we op jaarbasis aan deze doelen werken, zal dit ook op langere termijn zijn uitwerking hebben. En dat is wat we willen. We hebben dit jaar geleerd dat het lastig is om af te wijken van je oude 'koeienpaadjes' en dat het tijd kost om nieuwe patronen te ontwikkelen. En die nieuwe

werkwijze, daar willen we naar toe. Want we willen;

- Met meer ontspanning werken
- Met een goede taakverdeling werken
- Met een actueel dossier werken zonder teveel open acties
- Met een actueel Kwaliteitssysteem werken zonder teveel open acties
- Met blijde en tevreden deelnemers werken
- Met een agenda met 'open' plekken werken zodat we met de deelnemers de ruimte hebben om het roer om te gooien, maar ook voor een betere werk/privé balans voor de medewerkers.

Is dit realistisch? Niet als je ad hoc de zaken omgooit. Wel als je inzet op structurele verandering. Dus dat gaan we doen in 2024.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 • Vanzelfsprekend Jaarrapportage 2023

3.2 • Verslag bedrijfsbezoek Coöperatie Boer en Zorg 31-07-2023