

Jaarverslag
januari 2023 - december 2023

Boerderij Ophovenerhof

Streekboerderij Daniken

Locatienummer: 2317



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	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
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	23
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	27
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	31

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Boerderij Ophovenerhof

Registratienummer: 8

Molenweg 57, 6133 XM Sittard

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 14056638

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

Locatiegegevens

Streekboerderij Daniken

Registratienummer: 2317

Ten Eijdsden 5, 6464 JL Geleen

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- 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 stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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.

Algemeen

Waar Covid-19 in de jaren 2020/2020 voor veel onrust heeft gezorgd, en 2022 in het teken stond van herstel en 'terug naar normaal', kan 2023 kortgezegd worden omschreven als een redelijk rustig jaar binnen de stichting. We hebben afgelopen jaar de zorg kunnen aanbieden zoals bedoeld, met een volledige bezetting van deelnemers/bewoners binnen de activiteiten en de woonvorm. Deze rust gaf ook ruimte om bepaalde zaken meer aandacht te geven. Bijvoorbeeld verdere samenwerking en uitwisseling met andere collega-organisaties, verbetering van het tevredenheidsonderzoek, verfijning van het zorgplan in het digitale systeem Carefriend et cetera.

Bestuurlijk

Dhr. M. de Loo is afgetreden als voorzitter van de Raad van Toezicht in verband met het verstrijken van de maximale termijn. Mw. A. Verblakt heeft hem opgevolgd als voorzitter. Zij heeft daarbij als speciaal aandachtsgebied zorg-innovatie. Naast de zittende leden dhr. S. Cox (aandachtsgebied HRM), mw. M. Roumans (aandachtsgebied zorginhoud) en dhr. P. Thewissen (aandachtsgebied financiën) zal dhr. H. Boesten vanaf 2024 als nieuw lid toetreden met als aandachtsgebied duurzaamheid en duurzame zorg.

Binnen de cliëntenraad waren gedurende 2022 al diverse wisselingen. Vanwege het animo onder de ouders/vertegenwoordigers is er een nieuwe cliëntenraad gevormd die zich in 2023 actief heeft beziggehouden met de diverse aspecten binnen de organisatie. Bijvoorbeeld het meekijken naar de actualisering van protocollen en de informatieverstrekking naar ouders.

Directe zorg

1) dagbesteding locatie Ophovenerhof

In de loop van 2023 zijn er tien deelnemers weggegaan om diverse redenen, en drie nieuwe deelnemers bijgekomen (zie 4.1 voor een meer uitgebreide toelichting). Toch is de geleverde zorg, vertaald in dagdelen, met ongeveer 7% toegenomen. Dit komt doordat een aantal deelnemers uitbreiding hebben gekregen qua dagbesteding. We merken dat er voldoende interesse bestaat voor deelname aan onze dagbesteding. Dat is onder andere merkbaar doordat er regelmatig nieuwe cliënten komen kennismaken en gebruik maken van een proefperiode, met name schoolverlaters.

Het aanbod van de activiteiten is zeer divers. Buiten-activiteiten zijn gericht op het werken in de tuin en fruitpluk, de kinderboerderij, het verzorgen van de dieren en het (groen)onderhoud. Binnen-activiteiten zijn met name de winkel, de bakkerij, productverwerking (inmaak, voedselproductie), huishouden en terrasbediening. Dit biedt deelnemers een grote keuze aan activiteiten, afgestemd op hun wensen, behoeften en mogelijkheden. Er zijn ook deelnemers die behoefte hebben aan minder fysiek inspannende of productiegerichte werkzaamheden. Bijvoorbeeld vanwege een hogere leeftijd of beperkingen. Voor hen is 'arbeid' als zodanig minder van belang, maar juist

meer het 'samen zijn', de beleving of ontspanning. De afgelopen jaren hebben wij het activiteitenprogramma uitgebreid met meer (re)creatieve, speelse en ontspannende activiteiten. Hierbij maken wij onder andere gebruik van het naastgelegen gebouw van de lokale scoutinggroep waar een goede samenwerking mee bestaat.

Naast de dagelijkse dagbesteding waren er ook weer bijzondere grote activiteiten voor alle betrokkenen van de stichting en omwonenden/geïnteresseerden, zoals de Open dag, een plantjesmarkt, een zomerfeest en een Kerstmarkt. Uiteraard werden ook carnaval en Kerstmis gevierd op de boerderij.

2) Woonbegeleiding locatie Ophovenerhof

Binnen de woonbegeleiding hebben zich geen wijzigingen voorgedaan met betrekking tot de bewoners. Ieder woont naar tevredenheid binnen de eigen woonvorm. Er bestaat wel veel interesse van buitenaf voor het begeleid wonen (met name voor de Tiny houses), waardoor er een wachtlijst is. Afgelopen jaar heeft het team van de woonbegeleiding extra aandacht besteed aan het teamproces, de onderlinge taakverdeling en een betere verdeling van de werkdruk. Hiervoor hebben een aantal teambuildingsmomenten plaatsgevonden en is de vergaderfrequentie gewijzigd van één naar twee maal per maand.

Ook is er veel aandacht geweest voor een goede communicatie met de ouders van de bewoners. Om die reden zijn er regelmatig informatieve en/of gezellige contactmomenten samen met de ouders gehouden. Dit onderlinge contact wordt door ouders erg op prijs gesteld.

Voor de bewoners werden door het jaar heen speciale activiteiten georganiseerd zoals een gezamenlijke vakantie, een disco-avond, een Sinterklaasavond en diverse uitstapjes.

3) Dagbesteding locatie Daniken

Het jaar 2023 startte stabiel, activiteiten voor de deelnemers liepen gecontinueerd. We zijn met 29 deelnemers het jaar gestart en geëindigd met 26 deelnemers. Hier zijn wel een paar verschuivingen in geweest (lees 4.1).

Alle zorgplannen in het nieuwe format zijn gemaakt en besproken met ouders/vertegenwoordigers. Het werken vanuit Carefriend en het nieuwe format voor zorgplan heeft gezorgd voor praktischer en effectiever te werken. Ook communicatie rondom deelnemers heeft hierdoor duidelijk vooruitgang geboekt.

Educatie programma het druppelke is verder ontwikkeld en de opening/testdagen hebben uitgewezen dat er nog flink bijgeschaafd moest worden. Dit heeft in het afgelopen jaar plaats gevonden, waarna we in 2024 verder kunnen met dit educatie programma.

Er zijn twee medewerkers gestart met het volgen van een EHBO cursus naast de jaarlijkse BHV cursus. Dit om vooral meer kinder- ehbo handelingen te kunnen verrichten wanneer nodig. Dit gezien het grote aantal kinderen welke de kinderboerderij bezoeken.

Afgelopen jaar hebben we 3 Alpaca's mogen verwelkomen op onze boerderij, erg leuk als aanvulling voor zowel deelnemers en bezoekers.

Ook hebben we een nieuwe activiteit opgestart, welke meerdere doelstellingen heeft. We zijn gestart met het bieden van meeneem maaltijden 1 keer per week. Deelnemers kunnen tegen kostprijs van de ingrediënten een maaltijd afnemen. Dit om deelnemers met een kleine portemonnee toch te kunnen voorzien van een gezonde maaltijd en de deelnemers die het bereiden hebben een leerzame en leuke activiteit.

Op het terrein heeft de gemeente verschillende onderhoud werkzaamheden uitgevoerd, stukken van de omheining zijn vervangen en de speeltuin is aangepakt. Er is een nieuw speeltoestel geplaatst wat ook weer aansluit bij ons watereducatie programma en er zijn ook daar nieuwe afscheidingsbalken geplaatst en geheel voorzien van nieuw speelzand.

Het nieuwe knaagdieren verblijf is voor de cavia's klaar gemaakt en voor de konijnen is er een start gemaakt, zodat er in 2024 een nieuw verblijf is voor onze knaagdieren. Wat zowel voor het welzijn van de dieren en voor onze bezoekers een grote verbetering is.

Voor het publiek hadden we op dierendag ons dierendagfeest, waar we dit jaar de samenwerking met het CNME zijn aangegaan. Zij boden activiteiten aan rondom het thema water dieren. Verder hebben we de wethouder op bezoek gehad voor het NK tegelwippen.

Medewerkers

In de loop van 2023 zijn er drie medewerkers uit dienst gegaan; twee vanwege (vervroegd) pensioen en een medewerker vanwege een vaste aanstelling elders. Ter vervanging zijn drie nieuwe collega's aangenomen. Zodoende bleef het aantal medewerkers (35) gelijk. Gerekend in Fte

zijn we het jaar begonnen met 22,6 en geëindigd met 22,4. Hiervoor is bewust gekozen om de gestegen loonkosten te ondervangen (loonstijgingen conform de CAO die niet geheel gedekt worden door de inkomsten/budgetten).

Door de wijzigingen binnen het team is er ook sprake van enige 'verjonging' van het team; een lager leeftijdsgemiddelde. Hoewel het ons nog lukt om vacatures in te vullen, wordt dit wel merkbaar moeilijker. Met name het invullen van tijdelijke vacatures of bij een kleinere contractomvang.

De stichting is een populaire stageplek voor studenten van diverse opleidingen. In 2023 zijn er in totaal 15 stagiaires geweest (korte en langere stageperiodes) van zowel MBO als HBO opleidingen. De meeste stagiaires zijn afkomstig van een sociaal-agogische/pedagogische opleiding, maar ook van de opleiding tot dierenverzorger.

Daarnaast zijn er regelmatig nieuwe vrijwilligers en mensen in een beroepsmatig re-integratietraject die meehelpen op de boerderij. Waar vrijwilligers normaal gesproken mensen zijn die na hun pensioen nog actief willen zijn, is ook hier een 'verjonging' in leeftijd te merken. Vrijwilligers die naast een parttime baan iets erbij willen doen, of zich beroepsmatig her-oriënteren.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod

Het zorgaanbod op de boerderij is in de basis gelijk gebleven. Wel blijven we binnen de activiteiten wat extra aandacht geven aan de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemers. Enerzijds vanwege minder fysieke mogelijkheden bij een aantal deelnemers (ouder worden, meer fysieke beperkingen en dergelijke). Maar ook deelnemers die andere wensen hebben binnen de dagbesteding; minder gericht op arbeidsmatig werk maar meer op beleving, gezelligheid met anderen, (re-)creatief bezig zijn. Of jonge schoolverlaters die de eerste jaren moeten wennen aan arbeid, werkstructuur, omgaan met werktuigen et cetera. Deze zaken staan regelmatig op de agenda binnen de teamvergaderingen en de individuele activiteiten. Het is belangrijk te blijven volgen of de activiteiten aan blijven sluiten bij de zorgvragen en -wensen.

Aanpassingen gebouwen

In het afgelopen jaar hebben er geen uitbreidingen of verbouwingen plaatsgevonden. Zoals in voorgaande al aangegeven een modernisering van één van de ruimtes met een vernieuwing van de keuken en apparatuur. Naast het normale onderhoud van de locatie zijn er voornamelijk geen veranderingen in de planning. Met als doel een zo volledig mogelijke bewaking en veiligheid is het aantal BMI-melders (brandmeldinstallatie) uitgebreid en is er nu een rechtstreekse doormelding naar de meldkamer van de brandweer. Daarnaast is het aantal bewakingscamera's uitgebreid, nu met name bij de Tiny houses.

Financiering

De financiering van de zorg is nog hetzelfde gebleven. In een aantal individuele situaties zijn er bij deelnemers/bewoners wijzigingen geweest, zoals een overstap van WMO naar WLZ of een aanvraag voor herindicatie. Op financieel vlak kan nog worden opgemerkt dat de salariskosten van medewerkers met zo'n 10% stijgen (conform de CAO-gehandicaptenzorg) gedurende 2023 en 2024. We gaan er van uit dat de budgetten (inkomsten) hiermee geen gelijke tred houden, hetgeen de komende jaren een aandachtspunt in de begroting zal zijn. Zorginstellingen waarvan wij cliënten in onder-aanneming dagbesteding bieden, hebben reeds aangegeven dat de vergoedingen in 2024 niet of slechts gedeeltelijk geïndexeerd zullen worden.

Audit

De Coöperatie Limburgse Zorgboeren heeft in het voorjaar een audit gehouden waarbij het accent lag bij de zorgplannen. Hierbij werd gekeken naar de wijze van omgaan met de zorgplannen, het digitale dossier, de evaluaties et cetera. Deze audit is positief verlopen, wat ons de bevestiging heeft gegeven dat we hiermee op de goede wijze vorm aan geven.

RI&E

De Risico Inventarisatie & Evaluatie werd eind 2022 uitgevoerd door STIGAS. In algemene zin waren de bevindingen in deze goed te noemen. Toch waren er een aantal kleine aandachtspunten die voor verbetering vatbaar waren. Deze waren opgenomen als actiepunt in 2023, en zijn ook verwerkt gedurende het jaar.

Samenwerking

- Vanuit het ministerie van WVS en Vilans is er een project 'Begeleiding a la carte'. Dit project is gericht op vernieuwingen in de zorg die bijdragen aan het 'volwaardig meedoen in de samenleving'. De stichting Ophovenerhof neemt hieraan deel op basis van (het delen van) de ervaringen bij het opzetten van de Tiny houses en het thema duurzaam wonen.

- In 2022 werd op initiatief van CLZ een begin gemaakt met intervisie voor bestuurders en eigenaren van zorgboerderij. Deze bijeenkomsten vinden nog steeds plaats. Daarnaast is er eind 2023 ook een intervisiegroep gestart op medewerkersniveau waar ook een van onze medewerkers aan deel neemt. Het doel is ervaringen binnen de dagelijkse zorg en begeleiding te delen en van elkaars inzichten/werkwijzen te leren. Het is de bedoeling dat er ook een terugkoppeling komt naar het team.

- De stichting Ophovenerhof is binnen de Vereniging Gehandicaptenzorg lid geworden van de zogenaamde 'Kleine leden'. Doel hiervan is om kleinere zorginstellingen een stem te geven naast de grote leden van de VGN. En om aandacht te geven aan specifieke items waar juist de kleine organisaties tegen aan lopen.

- Met de zorgboerderij de Daalhoeve in Maastricht bestond sinds vorig jaar op eigen initiatief al een samenwerking/intervisie. In het afgelopen jaar hebben we dit uitgebreid met de zorgboerderij Puther Höfke in Puth. Doel is verkenning van ieders werkwijze en uitwisseling van ervaringen. Zowel in de dagelijkse praktijk van dagbesteding en woonbegeleiding, als op het vlak van kwaliteit.

- In 2022 heeft er een werkbezoek plaatsgevonden vanuit de Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik uit Wenen waarbij docenten en studenten kennis konden maken met onze boerderij en werkwijze. Omdat wij jaarlijks studenten van de Fontys Hogeschool Pedagogiek een stageplek bieden, is er tussen beide hogescholen contact gelegd voor verdere samenwerking en uitwisseling. Deze samenwerking heeft in 2023 verder vorm gekregen en geleid tot studieprojecten van studenten, onder andere op de Ophovenerhof.

- Het project 'Careless running' is opnieuw opgestart dankzij een nieuwe subsidie. Ouders van een kind met een beperking hebben hierbij de mogelijkheid om op sportieve wijze met elkaar in contact te komen.

- Er is samenwerking met de naastgelegen scoutinggroep en een basisschool van stichting Kindante; wij organiseren samen educatieve projecten voor onze deelnemers en de kinderen van de basisschool.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Samenvattend kan gezegd worden dat 2023 relatief een rustig jaar is geweest op de boerderij. Hierdoor was er ook meer ruimte voor verdieping in de processen en werkwijzen, de teams en de samenwerking met anderen. De audit van CLZ hebben we als positief ervaren; je kunt zelf het idee hebben op een juiste wijze bezig te zijn (in dit geval met de zorgplannen), maar wanneer dit door externen positief wordt getoetst, is dat een belangrijke bevestiging en stimulans.

Ook de uitbreiding van de samenwerking en intervisies ervaren wij als een verrijking van onze dagelijkse praktijk. Het kunnen vergelijken met anderen en intercollegiale uitwisseling levert een bijdrage aan onze werkzaamheden.

Wij kijken dan ook positief terug op het afgelopen jaar, de geleverde zorg en de kwaliteit daarvan.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

We bieden voor onze deelnemers arbeidsmatige activiteiten in en rondom onze zorg en kinderboerderij. Alle deelnemers hebben hun eigen programma verdeeld over de activiteiten welke geboden worden.

De activiteiten welke we bieden zijn, diervverzorging, onderhoud, tuin, houtbewerking, huishouden, productverwerking, bakken en terrasverkoop. Dit zijn de basis activiteiten, bij andere activiteiten zoals bijvoorbeeld een bezoek van scholen of andere niet dagelijkse activiteiten participeren de deelnemers ook mee. Binnen iedere activiteit is er een begeleider, als vast aanspreekpunt voor de deelnemers.

De deelnemers die op de boerderij komen zijn mensen met een (verstandelijke) beperking, of psychiatrische problematiek. De financiering van de zorg komt voornamelijk vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ). Bij een aantal vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) of via onderaannemerschap.

De deelnemers werken in groepsverband binnen de diverse activiteiten, meestal tussen de 5 en 8 deelnemers per activiteit. Een enkele keer is er sprake van individuele begeleiding wanneer hier aanleiding voor is. In dat geval regelen de ouders een externe begeleider om binnen de groepsactiviteit één op één begeleiding te kunnen bieden.

De zorgzwaarte van onze cliënten is voornamelijk zzp-3 en 4 en in een enkel geval zzp 5 of 6. Cliënten met zzp 1 en 2 zijn bij ons niet aanwezig.

We zijn in Januari 2023 gestart met 29 deelnemers dat waren 12,7 fte's en eindigden in December 2023 met 26 deelnemers en 10,7 fte's. Afgelopen jaar hebben ons 5 deelnemers verlaten omdat we bij 4 deelnemers de zorgvraag niet meer konden beantwoorden en 1 deelnemer is gestart met een nieuwe opleiding om vervolgens door te kunnen stromen naar werk.

Er zijn 2 nieuwe deelnemers bij gekomen allebei op parttime basis. 2 deelnemers zijn minder dagdelen komen werken i.v.m nieuwe woonomgeving en leeftijd.

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.

Afgelopen jaar hebben we een aantal wisselingen gehad binnen de deelnemersgroep maar ook in personeel door ziekte. Dit heeft zijn weerslag op de dynamiek in de deelnemersgroep. Men moet elkaar leren kennen, grenzen worden opgezocht en nieuwe contacten worden gelegd. Hierdoor was het afgelopen jaar soms wat meer onrust en onduidelijkheid.

Voor sommige deelnemers zijn veranderingen in de groep lastiger dan voor de ander, daarom vallen ze dan vaak terug op vast personeel wat ze al langer kennen. Hierdoor wordt de druk op dit personeel wel wat groter.

Voor onze locatie blijft de uitdaging liggen om balans te vinden dat deelnemers ook stabiel zijn in aanwezigheid. Door hun ziektebeeld of andere redenen is onze deelnemersgroep niet altijd stabiel en constant in aanwezigheid. Dit vergt extra begeleiding om mensen te motiveren en te binden en balans in deelnemersgroep te blijven zoeken en behouden.

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.

De beschrijving die hieronder wordt gegeven van de medewerkers (de beroepskrachten) is van toepassing op de beide locaties, zowel de Ophovenerhof (dagbesteding en wonen) als de streekboerderij Daniken (dagbesteding). De reden hiervoor is dat alle zaken rondom personeel centraal worden geregeld. Waar in de tekst 'medewerker' staat, worden zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers bedoeld.

Beginsituatie

Op 1 januari 2023 bestond het team van beroepskrachten uit 35 medewerkers waarvan 29 personen met een vast dienstverband en 6 personen met een tijdelijk dienstverband. Hiervan waren 17 medewerkers werkzaam binnen de locatie Ophovenerhof dagbesteding en overhead, 12 medewerkers binnen de woonbegeleiding locatie Ophovenerhof en 6 medewerkers binnen de de streekboerderij Daniken dagbesteding. In totaal bedroeg de omvang van alle dienstverbanden 22,6 Fte waarvan 4,2 Fte overhead (bestuurder, staf, coördinatie, administratie, vervoer en schoonmaakwerkzaamheden).

Beschrijving personeel

De meeste medewerkers zijn werkzaam in de functie van begeleider (achtergrond MBO-4/HBO niveau), en een aantal in de functie van assistent begeleider (MBO-3). Zij hebben allen een afgeronde opleiding op minimaal MBO-3 niveau, in de regel op sociaal-agogisch vlak of vergelijkbaar. Daarnaast zijn er een bestuurder, 3 coördinatoren, een stafmedewerker, een administratieve medewerker, een huishoudelijk medewerker en twee chauffeurs in dienst. De drie coördinatoren zorgen voor de aansturing binnen de teams dagbesteding en wonen met betrekking tot de dagdagelijkse zorg en begeleiding, de activiteiten en organisatorische aspecten. Ook werken zij deels mee binnen de directe zorgverlening en/of activiteiten.

Voor de ondersteuning bij specifieke zorgvragen kunnen we een beroep doen op een gedragskundige. Deze is gedetacheerd vanuit een grotere collega-organisatie voor een aantal uren per maand. Daarnaast kunnen we indien gewenst een beroep doen op het zogenaamde Bedrijfs Ondersteunings Team.

Een aantal medewerkers binnen de begeleiding hebben ook een meer specifieke beroepsopleiding gevolgd. Zoals bijvoorbeeld een opleiding voor dierenverzorging, beheerder kinderboerderij of tuinder/kwekerij.

Personele mutaties

Gedurende het jaar zijn drie medewerkers gestopt; twee vanwege (vervroegd) pensioen, en een tijdelijke medewerker die elders een vaste aanstelling heeft gekregen. Daarvoor zijn drie nieuwe collega's aangenomen. Twee oud stagiaires, ondertussen afgestudeerd, vullen het team aan als invalskracht bij verzuim en vakantieperiodes. Zodoende waren er op 31 december, in aantal, evenveel medewerkers als in januari. Het aantal Fte is iets afgenomen; van 22,6 in januari naar 22,4 in december, omdat niet alle uren van de 'medewerkers uit dienst' volledig zijn heringezet. Dit heeft te maken met het ondervangen van de loonstijgingen conform de CAO.

Door de wisselingen binnen het team is er sprake van enige 'verjonging'; de gemiddelde leeftijd is gedaald.

Ook in 2023 zijn er een tweetal WEP (werkervaringsplek) plaatsingen geweest. Dit waren medewerkers van andere organisaties die vanwege langdurig verzuim in een zogenaamd 'spoor-2' traject zitten. Door bemiddeling van een re-integratiebureau wordt er dan een periode afgesproken waarbij deze medewerkers zich kunnen oriënteren op nieuwe werkmogelijkheden en het opbouwen van het eigen herstel/werkkracht.

Verzuim

Het verzuimpercentage bedroeg 4,8 Fte. Dit is een lichte stijging van 0,25 Fte ten opzichte van 2022 (4,55). Hiervoor zijn geen concrete redenen aan te geven.

Functioneringsgesprekken

Zoals ieder jaar wordt met ieder medewerker een functioneringsgesprek gehouden. Ook in 2023 is dit gerealiseerd. In het algemeen zijn de medewerkers erg tevreden over hun werkzaamheden binnen de organisatie. Er is verder gewerkt aan de aandachtspunten die voort kwamen uit de functioneringsgesprekken van 2022. Dat was de behoefte aan meer vastigheid binnen de roosters/activiteiten. Medewerkers zijn erg flexibel inzetbaar en kunnen elkaars activiteiten waar nodig overnemen. Anderzijds is er ook behoefte aan verdieping in eigen, meer vaste, activiteiten. Door de komst van drie nieuwe collega's hebben we wijzigingen in het rooster en de planning van de medewerkers aangebracht zodat er wat meer rust is ontstaan. Een tweede aandachtspunt was bij enkele medewerkers de behoefte aan wat meer verantwoordelijkheid,

functiegroei/promotie en persoonlijke ontwikkeling. Dit is wat moeilijk te realiseren in een kleine en platte organisatie. Op individueel niveau is dit met betreffende medewerkers besproken en waar mogelijk vorm gegeven. Bijvoorbeeld door extra uitdagende taken, verantwoordelijkheden en/of cursussen.

Werving personeel

De drie vacatures gedurende het jaar konden gelukkig op goede wijze worden ingevuld; één vacature intern en twee nieuwe medewerkers van buitenaf. Net als voorgaand jaar valt op dat er minder respons is op vacatures, zowel bij de Ophovenerhof als bij andere collega instellingen. Sollicitanten kunnen kiezen uit tal van vacatures. Zeker voor tijdelijke dienstverbanden (bijvoorbeeld vervanging gedurende zwangerschap of langdurig verzuim) zijn moeilijk kandidaten te vinden.

Met betrekking tot de arbeidstevredenheid, zijn er een aantal factoren die wellicht in ons voordeel werken. Er heerst een goede onderlinge werksfeer, wij zijn een platte organisatie met korte communicatielijnen en directe betrokkenheid. Daarnaast hebben de medewerkers veel invloed op de eigen werkzaamheden en de activiteiten. Dit speelt zeker mee in het behoud van onze medewerkers, maar is ook merkbaar bij de werving van nieuwe collega's ('mond op mond' reclame; de ervaringen spreken zich rond).

Aandachtspunt

Een belangrijk personeel aandachtspunt zijn de loonkosten. Enerzijds is het goed dat de lonen conform de CAO stapsgewijs zijn gestegen en dat nog gaan doen in 2024. Zo wordt de merkbare inflatie voor medewerkers enigszins ondervangen, en moeten we goede arbeidsvoorwaarden blijven bieden voor behoud van personeel. Tegelijkertijd houden de inkomsten hiermee geen gelijke tred. Dit is een aandachtspunt dat we de komende jaren blijven volgen.

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.

Binnen de organisatie worden alle stages centraal geregeld. Vandaar dat onderstaande betrekking heeft op beide locaties.

Om stageplekken aan te kunnen bieden is de stichting Ophovenerhof een erkend leerbedrijf bij de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleidingen). Daardoor is de stichting gehouden aan diverse voorwaarden om de erkenning als leerbedrijf te mogen voeren. Zo worden er eisen gesteld aan de stagebegeleiders op de werkplek (minimaal hetzelfde opleidingsniveau en een cursus stagebegeleiding gevolgd), de inhoud en de frequentie van de stagebegeleiding, de leermogelijkheden et cetera. Daarnaast zijn er eisen met betrekking tot de stage-overeenkomst, de (tussentijdse) evaluatiemomenten met de opleidingen en dergelijke.

Om de erkenning als leerbedrijf te behouden is er regelmatig overleg met een regionaal contactpersoon van de SBB. Daarbij wordt onder andere gekeken of nog aan de gestelde eisen wordt voldaan, en of er eventuele aanpassing nodig zijn voor specifieke studierichtingen. Ook hebben wij regelmatig rechtstreeks contact met de stagecoördinatoren van de diverse opleidingen in de regio (midden- en zuid Limburg). Hierbij wordt samen gekeken naar de stagemogelijkheden voor het studiejaar, het aantal leerplekken voor de diverse opleidingen, en de afstemming opleiding-werkveld. De contacten met het SBB en de opleidingen verlopen naar tevredenheid en is er sprake van een goede samenwerking.

De leerlingen komen van diverse MBO en HBO opleidingen in de regio. De belangrijkste zijn ROC Vistacollege en ROC Gilde-opleidingen (Maatschappelijke zorg en gehandicaptenzorg), ROC YUverta (dierenverzorging/groenvoorziening), Fontys HBO - pedagogiek en de Hogeschool Zuyd Social Work.

De stafmedewerker regelt vanuit de organisatie de stages in afstemming met de locaties en betreffende coördinatoren, en fungeert als contactpersoon naar de SBB en de opleidingen. Jaarlijks wordt gekeken naar de afstemming tussen de stageverzoeken en de mogelijkheden binnen de locaties. Iedere stagiair krijgt een dan een vaste stagebegeleider binnen de werkzaamheden. Deze volgt het studieproces en is aanwezig bij de evaluaties en beoordelingen. De evaluaties zijn gemiddeld drie maal per studieperiode en aan het einde een beoordeling.

Gedurende 2023 hebben wij in totaal 15 stagiaires gehad; 6 bij de streekboerderij Daniken, 8 bij de dagbesteding Ophovenerhof en eentje ten behoeve van de woonvorm. De stages waren divers qua duur en omvang, maar gelijkmatig verdeeld over de week en het jaar. In totaal 6 HBO stages en 9 MBO stages.

Traditioneel zijn er bij ons meestal derde- en vierdejaars studenten. In navolging van het jaarverslag 2022 was ook in 2023 de vraag vanuit de opleidingen voor meer stageplekken voor eerste- en tweedejaars studenten. Hieraan zijn we meer tegemoet gekomen; 4 van de 15 studenten vallen in deze categorie, en dat zullen we ook blijven aanbieden.

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.

Bij Streekboerderij Daniken leveren vrijwilligers binnen de activiteiten, de boerderij en voor de cliënten een hele waardevolle bijdrage. Hoewel de basis van de begeleiding en de werkzaamheden bij de medewerkers ligt, bieden vrijwilligers net dat beetje extra in onze zorg voor mens en dier bij Streekboerderij Daniken.

Ieder op zijn of haar eigen wijze en met hun eigen motivatie en/of doel. Hetzij binnen een activiteit samen met de cliënten, of juist vrijwilligerswerk bij dierverzorging, onderhoudswerkzaamheden, weekendondersteuning of het vervoer. De vrijwilligers zijn grotendeels niet meer of door omstandigheden beroepsmatig werkzaam. Ook hebben we een aantal jongvolwassenen die studeren en zich naast hun studie maatschappelijk willen inzetten.

Alle vrijwilligers zetten hun kwaliteiten, kennis en vaardigheden in, en zijn actief betrokken bij het reilen en zeilen op Streekboerderij Daniken. De meeste vrijwilligers hebben vaste momenten in de week waarop zij aanwezig zijn, meestal een bepaalde dag of dagdeel. Zij zijn nooit eindverantwoordelijk binnen een activiteit maar werken samen met een beroepskracht. Zij begeleiden de vrijwilligers en zijn het eerste aanspreekpunt.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel; de meeste vrijwilligers zijn al jaren betrokken bij de organisatie, hierdoor ontstaat een langdurige band.

Op de locatie Streekboerderij Daniken zijn momenteel 15 vrijwilligers betrokken. Afgelopen jaar zijn er 2 vrijwilligers gestopt vanwege een betaalde baan. Ook hebben we 2 nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen.

Acties

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

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

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

Gedurende 2023 hebben we een goede personele bezetting kunnen realiseren, zowel in kwantiteit als kwaliteit. Alle medewerkers hebben een relevante opleidingsachtergrond, en waar nodig aanvullende cursussen gevolgd. Voor de dagelijkse werkzaamheden binnen de begeleiding en de overhead hebben we voldoende personele bezetting. Door de uitstroom van oudere medewerkers (pensioen) en de aanname van relatief jongere medewerkers, is er sprake van enige verjonging van het team. Dit is positief omdat daarmee ook nieuwe kennis, ervaringen en inzichten binnen het team komen. Het draagt bij aan een goede flexibiliteit en dynamiek binnen het team.

Het werken in een kleine organisatie, met korte communicatielijnen, een goede werksfeer en veel mogelijkheden tot eigen inbreng, spreekt nieuwe collega's erg aan. En daardoor hebben wij tot nu toe de vacatures kunnen invullen. Tegelijkertijd is het nog steeds een trend dat er een beperkt aantal reacties op vacatures zijn; personeel is moeilijker te krijgen. Voor een dienstverband met een redelijke omvang en vaste uren valt dat nog mee. Maar voor tijdelijke contracten en vervangingen blijft dat een uitdaging. Er is voor potentiële sollicitanten veel keuze aan vacatures in de regio. Naast de traditionele werving middels een vacature website, richten wij ons ook meer op de eigen social media en de directe omgeving bij vacatures (kenbaar maken bij scholen voor aankomend afgestudeerden, in de eigen woonwijk, mond-op-mond reclame).

Het aantal medewerkers is gelijk gebleven ten opzichte van 2022; het aantal Fte is licht gedaald. Dit is bewust gedaan om de stijgende loonkosten enigszins te kunnen ondervangen.

Het verzuimpercentage is licht gestegen ten opzichte van 2022 met 0,25%.

Met betrekking tot de stages zijn wij, mede dankzij de goede contacten met opleidingen, een leerplek voor diverse studenten. Verspreid over het jaar zijn er voortdurend stagiaires actief waarvan, waar mogelijk ook in de vakantieperiode werkzaam als medewerker.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel. gelukkig zijn er regelmatig nieuwe vrijwilligers, waarbij net als bij personeel sprake is van enige verjonging. Hier zijn we erg blij mee omdat de vrijwilligers extra mogelijkheden bieden binnen de dagelijkse activiteiten.

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.

Al onze medewerkers beschikken over een relevante sociaal-agogische/pedagogische vooropleiding of vergelijkbaar, op minimaal niveau 3. De meesten op MBO-4 of HBO niveau. Daarnaast hebben enkele medewerkers een meer specialistische opleiding gevolgd, bijvoorbeeld dierenverzorging/manager kinderboerderij, bakkersopleiding of tuindersopleiding. Daarmee is er in de basis voldoende kennis, ervaring en geschoold personeel in huis.

Verdere deskundigheidsbevordering is van belang omdat de zorgvraag van cliënten niet statisch is. Accenten en aandachtspunten bij cliënten kunnen wijzigen bijvoorbeeld qua gezondheid, fysiek, gedrag of persoonlijkheidsaspecten. Ook nieuwe cliënten kunnen weer andere zorgvragen hebben. Om die reden moeten de medewerkers kennis en vaardigheden bijhouden om te anticiperen op de begeleidingsbehoefte van de cliënten.

De deskundigheidsbevordering wordt door ons gestimuleerd door medewerkers cursussen te laten volgen. Maar ook door bijvoorbeeld het intern organiseren van workshops waarbij een deskundige uitleg geeft over specifieke onderwerpen (psychopathologie, autisme, epilepsie et cetera), of waarbij praktijkervaringen worden gedeeld met collega begeleiders. Ook komt het voor dat zich bij een individuele cliënt een specifiek zorgaspect aandient waarvoor een gedragskundige wordt uitgenodigd hierover meer te vertellen ten behoeve van een juiste begeleiding.

De individuele keuze voor een cursus/onderwerp wordt binnen het team besproken, maar ook binnen het functioneringsgesprek per medewerker. Wat heeft de betreffende medewerker nodig aan bijscholing? Wat is nodig binnen een team? Hoe kan een cursist kennis overdragen aan collega's?

In 2022 hebben wij een begin gemaakt met het volgen van cursussen bij de VGN-academie (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland). Zij bieden online cursussen van diverse aard voor ieder die werkzaam is in de gehandicapten zorg. Speciale aandacht is er in 2023 voor de cursus 'rapporteren' geweest. Daarvoor zijn twee redenen. Ten eerste vinden wij het belangrijk dat begeleiders 'opgefrist' worden in het schrijven van de dagelijkse rapportage en hoe dit op een professionele wijze te doen. Ten tweede krijgen cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers op termijn inzage in het individuele digitale cliëntdossier. Medewerkers moeten zich bewust zijn van het feit dat de rapportage niet meer alleen gelezen worden door collega's (overdracht). De wijze van rapporteren, de informatie en de schrijfstijl moeten op heldere en begrijpelijke wijze aansluiten op de cliënt/ouders.

De VGN cursussen zijn ook beschikbaar voor vrijwilligers wanneer zij hierin interesse hebben.

In 2023 is de verplichte BHV-herhalingscursus gehouden voor alle begeleiders.

Kennis en deskundigheid wordt ook bevorderd door deelname aan werkgroepen en bijeenkomsten. Zo nemen wij deel aan intervisie bijeenkomsten (georganiseerd vanuit de Coöperatie Limburgse Zorgboeren) op zowel bestuurlijk niveau als op medewerkersniveau. Met deze laatste is najaar 2023 een start gemaakt. Daarnaast is er regelmatig intercollegiaal contact met een tweetal zorgboerderijen in de regio; de zorgboerderij Daalhoeve in Maastricht en de Pötterhofke in Puth. Hierbij worden elkaars werkwijzen besproken en de manier waarop men omgaat met actuele thema's binnen de zorg.

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 komende jaren willen wij bijscholing blijven stimuleren. In eerste instantie door online cursussen zoals die bij de VGN -academie of elders. Maar ook door het delen van ervaringen en kennis met andere beroepscollega's of zorginstellingen middels workshops, werkgroepen en intervisies. Hierbij denken wij ook aan een intercollegiale audit met andere zorgboerderijen waarbij een wederzijds bezoek en uitwisselingen van werkwijzen stimuleert tot een eigen ontwikkeling. Uiteraard blijven de jaarlijkse BHV herhalings van toepassing.

In de bijlage is het scholingsplan 2023-2024 toegevoegd.

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.

Onze medewerkers hebben als basis voldoende scholingsachtergrond/beroepsopleiding om een goede zorg te kunnen bieden. Er is voldoende aandacht en ruimte voor medewerkers om zich bij te scholen en verder te ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk als persoonlijk.

Jaarlijks worden de scholingsbehoeften en -wensen bekeken vanuit de individuele functioneringsgesprekken en binnen de teamvergaderingen. Verdere scholing en deskundigheidsbevordering worden als stimulerend ervaren door de medewerkers.

Het volgen van een cursus is niet vrijblijvend; omdat hieraan veelal kosten zijn verbonden wordt scholing geëvalueerd met de medewerkers. Ook wordt gekeken hoe opgedane kennis kan worden overgedragen aan collega's.

Het volgen van online cursussen is een prettige en uitnodigende wijze van bijscholing. Het aanbod van de VGN is ruim en medewerkers kunnen dat in eigen tijd en op eigen tempo doen.

Intervisie, samenwerking en deelname aan werkgroepen (uitwisseling kennis/ervaring, ontwikkeling, innovatie) is meer aan de orde gekomen; wij ervaren dit als belangrijk aspect voor de komende jaren. Niet alleen voor de eigen ontwikkeling als organisatie maar ook om actief bij te dragen aan de zorg in een breder kader. Hierin willen wij een actieve rol blijven spelen.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Onderstaande heeft betrekking op beide locaties, de Ophovenerhof en streekboerderij Daniken.

Nadat we in 2022 zijn overgegaan naar een nieuw digitaal cliënt/dossier systeem (Carefriend), stond 2023 in het teken van verdere inrichting en verfijning van dit systeem. Alle cliëntdossiers en zorgplannen zijn op orde. Daarnaast hebben we gedurende het afgelopen jaar met alle cliënten en hun ouders/vertegenwoordiger een zorgplan-evaluatie gedaan.

Indien er bij ons een nieuwe cliënt komt wonen en/of werken, wordt er naar gestreefd binnen 6 weken een eerste opzet te maken voor het zorgplan. Dit gebeurt samen met de cliënt en de ouders/vertegenwoordiger. Het zorgplan is geïmplementeerd in het digitale dossier, en ingericht volgens de levensgebieden van Schalock.

Dit bood in eerste instantie een goede basis voor het zorgplan. Gedurende het jaar kwam het begrip 'positieve gezondheid' steeds meer op de voorgrond. Zowel vanuit de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren) als de (locale) overheden. We hebben de uitgangspunten van 'positieve gezondheid' toegevoegd aan de zorgplannen (en evaluaties). Hierdoor wordt er breder dan voorheen gekeken naar het welbevinden van de cliënt en de vele facetten die daarop van invloed zijn.

In het zorgplan wordt aan de hand van diverse thema's een beschrijving gegeven van de cliënt, de mogelijkheden en aandachtspunten, de zorgvraag en leerdoelen, de wensen en verwachtingen. Daarnaast worden individuele doelen benoemd die leidraad zijn binnen de begeleiding en de activiteiten. Het zorgplan wordt twee maal per jaar geëvalueerd met cliënt, de eigen mentor/persoonlijk begeleider en de ouder(s)/vertegenwoordiger. Op deze wijze is er regelmatig overleg over de zorgwensen van de cliënt en de gegeven begeleiding van onze kant. Vanuit de evaluaties kan worden geconcludeerd dat cliënten en ouders erg tevreden zijn over de geleverde zorg en de begeleiding. In het algemeen hoeven begeleidingsdoelen bij cliënten niet op hoofdlijnen te worden bijgesteld maar meer op kleine praktische en alledaagse aspecten.

De begeleiders rapporteren dagelijks in het digitale systeem Carefriend. Op individueel cliëntniveau worden bijzonderheden beschreven vanuit de dagelijkse begeleiding. Dit is een overdracht waarbij collega's en leidinggevenden elkaar informeren en bijzonderheden met betrekking tot cliënten worden bijgehouden. Dit wordt ook gebruikt bij de evaluaties om terug te kijken welke bijzonderheden zijn geweest in de afgelopen periode.

Het was de bedoeling om in 2023 ouders en cliënten toegang/inzage te geven in Carefriend, op individueel niveau en met betrekking tot het eigen zorgplan en rapportages. De halfjaarlijkse evaluaties per cliënt namen echter zo veel tijd in beslag (gesprekken, verslagen typen en invoeren), dat we dit niet gehaald hebben. Dit wordt als actiepunt in 2024 voortgezet.

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.

Vanuit de evaluatiegesprekken kan worden geconcludeerd;

- het digitale systeem Carefriend is goed ingericht voor de gegevens, zorgplannen/evaluaties en rapportages.
- we per cliënt halfjaarlijks een zorgplanevaluatie hebben en daarbij een realistische planning hebben.
- Carefriend nog toegankelijk gemaakt dient te worden voor cliënten/ouders (actiepunt 2024).
- vanuit evaluatiegesprekken blijkt dat cliënten en ouders in algemene zin tevreden zijn met onze zorg en begeleiding (dit zal elders in het jaarverslag ook nog terug komen bij de tevredenheidsmeting).
- alle begeleiders hebben toegang tot Carefriend en dragen bij aan de rapportages.
- Het zorgplan, als onderdeel van carefriend, is niet statisch; waar een eerste opzet werd gemaakt van de levensgebieden van Schalock, is dit verder ontwikkeld en verfijnd aan de hand van 'positieve gezondheid'. Dat benadrukt dat het werken met zorgplannen en visie op zorg een dynamisch proces is.

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.

Zowel bij de Ophovenerhof als de streekboerderij Daniken vinden er frequent inspraakmomenten plaats in de vorm van een deelnemers- of bewonersvergadering. Deze vergaderingen vinden altijd plaats in kleine groepjes; de cliënten vinden dit prettig omdat het rustiger is, men beter naar elkaar kan luisteren en het gemakkelijker is zelf iets in te brengen. Zeker voor cliënten, die van nature wat terughoudend zijn, is het ervaren van een 'veilige omgeving' belangrijk om te kunnen vertellen wat hen bezig houdt.

De vergaderingen worden altijd bijgewoond door één van de ouders van de cliëntenraad die tevens de notulen verzorgd. Deze notulen worden teruggekoppeld naar de cliëntenraad en de bestuurder. Relevante onderwerpen worden door de bestuurder en de cliëntenraad besproken in hun eigen drie-maandelijks overleg. Ook is er waar nodig terugkoppeling in de vergadering van het begeleiderteam.

Voor de deelnemers dagbesteding van de Ophovenerhof is de vergadering iedere eerste dinsdag van de maand. Bij de streekboerderij Daniken iedere laatste maandag van de maand. Binnen de woonbegeleiding is er een vergadering per wooneenheid, dus met 3-4 bewoners en een begeleider. De onderwerpen van de deelnemers/bewonersvergaderingen zijn heel divers van aard. Er worden mededelingen gedaan over dingen die gaan komen, bijvoorbeeld over de open dag, de kerstviering, een verbouwing, nieuwe medewerkers, vrijwilligers of stagiaires, een calamiteitenoefening en dergelijke. Hierbij wordt uitleg gegeven, maar ook op gebeurtenissen teruggekeken, en kunnen cliënten vertellen wat zij er van vinden of vonden.

Vaak gaat het ook over praktische zaken, zoals alert blijven op de hygiëne, wijzigingen in het activiteitenprogramma, of de komst van nieuwe dieren. Het belangrijkste is dat de cliënten zich kunnen uitspreken wat hen bezig houdt en wat hun beleving is. Wat gaat niet zo goed, wat is onduidelijk, waardoor ontstaat onrust en wat kunnen we daar samen aan doen? De belangrijkste aspecten die uit de bijeenkomsten naar voren komen zijn:

- Het terugkijken op belangrijke gebeurtenissen en hoe cliënten dit hebben beleefd of hoe het anders zou moeten.
- Het zich houden aan (praktische) afspraken; bijvoorbeeld het omgaan met hygiëneafspraken, het opruimen van kleding of materialen et cetera. Cliënten spreken elkaar ook hierop aan.

- Elkaar attenderen op onderling gedrag; en hoe we met elkaar omgaan. Een goede onderlinge (werk)sfeer is belangrijk; hoe kunnen we dat samen goed houden?
- Het goed informeren van cliënten over zaken die gaan komen en hierbij een duidelijke uitleg geven over het hoe en waarom. Zo kunnen zij dingen beter begrijpen en is er minder onrust. Tweemaandelijks verschijnt er voor alle cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers een nieuwsbulletin genaamd 'InfoMail'. Hierin worden tal van zaken beschreven vanuit de locaties. Nieuwtjes, foto's, een terugblik op gebeurtenissen, verjaardagen, ontwikkelingen of nieuwe medewerkers. aan deze nieuwsbrief mogen ook cliënten een bijdrage leveren.

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 zijn belangrijk; het gaat er om dat er geluisterd wordt naar wat er leeft bij cliënten en in de organisatie. Ook is het belangrijk iedereen goed te informeren en uitleg te geven bij thema's die spelen of gaan komen. Dit geeft duidelijkheid en voorkomt onrust. Het is een plek waar je veilig je beleving mag uitspreken of met ideeën mag komen.

De frequentie van de inspraakmomenten is voldoende. De aanwezigheid van iemand vanuit de cliëntenraad is een meerwaarde voor de terugkoppeling naar de ouders, het team en de bestuurder.

De tweemaandelijkse nieuwsbrief wordt zeer gewaardeerd door de cliënten en de ouders/vertegenwoordigers. het wordt gezien als een praktische en leuke vorm van informeren. En men krijgt iets mee over wat er op de andere locaties gebeurt.

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.

In de afgelopen jaren hebben we diverse vormen van tevredenheidsmeting onderzocht. Met name om recht te doen aan de stem van individuele cliënten. Vanuit het jaarverslag 2022 waren de conclusies

- tevredenheidsonderzoek was niet anoniem
- niet voldoende geobjectiveerd (te veel ruimte voor subjectieve interpretatie)
- niet goed te vertalen naar scores of een kwaliteitscijfer.

Deze drie aandachtspunten hebben we meegenomen in het onderzoek dat weer op een meer traditionele wijze is uitgevoerd. Extra aandacht hebben we gegeven aan de begrijpelijkheid van de vragen voor de cliënten en het gemak van antwoorden (werken met picto's en smiley's om per vraag de mate van tevredenheid weer te geven).

We waren aangenaam verrast door de respons, namelijk 60% van de enquêteformulieren kwamen ingevuld terug. Dat waren 42 unieke personen. De vragen waren verdeeld over diverse thema's zoals communicatie, inspraak, begeleiding, veiligheid, begeleiding, activiteiten/werken.

De totale score was het 8,55 (op een schaal van 0-10); geen enkel afzonderlijk thema in de vragenlijst scoorde lager dan een 8. Van de respondenten gaf 93% aan de stichting aan te raden als zorginstelling.

Bij de vragen was er ruimte om in eigen woorden iets aan te vullen. Wat daarbij opviel was de waardering voor de begeleiders en het onderlinge respect op de boerderij.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

De vragenlijst van het tevredenheidsonderzoek is goed aangeslagen. De vragen waren voldoende te begrijpen, en uitnodigend om naast een score per vraag ook zelf iets in te vullen.

De uitslag is positief, 8,55 op een schaal van 0-10. Ook per thema was de minimale score een 8; geen enkele thema sprong er opvallend uit.

Bij de ontvangen tips waren ook een paar suggesties voor een volgende enquête. Bijvoorbeeld een aantal vragen iets anders formuleren, of een ja/nee antwoord vermelden). Omdat we iedere keer zoeken naar verbetering zullen we de suggesties meenemen naar het volgende tevredenheidsonderzoek.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

Onze oude fobo formulieren zijn afgelopen jaar vervangen door digitale mic meldingen in carefriend. Afgelopen jaar hebben we 4 mic meldingen gehad.

Indien er sprake is van een mic melding (*MIC=Melding Incident Cliënt/bijna ongeval of Calamiteit*) wordt dit altijd gerapporteerd door de begeleiding middels een mic formulier in carefriend..

Hierop kan worden aangegeven wat er is gebeurd, wat de oorzaak en gevolgen zijn, welk risico er eventueel is geweest, hoe is gehandeld en wat er gedaan kan worden om het te voorkomen. Bij een incident bij deelnemers wordt altijd contact opgenomen met de ouders/vertegenwoordiger.

De mic meldingen worden beheerd door de stafmedewerker/arbo-coördinator; per situatie wordt bekeken of verdere actie nodig is voor preventie of verantwoording. Incidenten worden besproken in de teamvergaderingen zodat alle begeleiders weten wat er is gebeurd, hoe iets voorkomen zou kunnen worden, en om samen alert te blijven.

Afgelopen jaar waren de mic meldingen als volgt: 3 ongevallen met licht letsel en 1 met een escalatie (zie 7.3)

Beschrijving voorval 1: Een vrijwilliger gaat in kruiwagen staan om bladeren aan te drukken. De kruiwagen slaat om en vrijwilliger valt op de grond. Met pijnlijke ribben en rug.

Beschrijving voorval 2: Begeleider loopt met client naar nabij gelegen brasserie om een bestelling te leveren. De client struikelt over een steen en komt ten val. Hierdoor een schaafwond aan knie en hand.

Beschrijving voorval 3: Een cliënt heeft tijdens het klussen zijn hoofd tegen een houten plank gestoten. Hierdoor heeft hij een klein schaafwondje op zijn hoofd.

In de laatste twee gevallen was er geen structurele oorzaak die verholpen kon/moest worden, maar gewoon een ongelukje of pech tijdens de werkzaamheden/activiteit.

Bij voorval 1 had het voorkomen kunnen worden door de kruiwagen ook alleen te gebruiken om mee te rijden (doelstelling) en niet in te staan.

Bij de voorvallen is contact gezocht met vertegenwoordigers/begeleiding om door te geven wat er gebeurt is er heeft verder geen nazorg plaats hoeven vinden bij alle gevallen.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Een client wordt door begeleider aangesproken/gevraagd naar het meenemen van een flesje Fanta uit het voorraad hok (bestemd voor verkoop). Deelnemer laat zien dat hij flesje inderdaad meegenomen heeft, waarop begeleiding aangeeft dat dit niet de bedoeling is. Client wordt hier boos van en giet het flesje Fanta in kleedlokaal voor begeleiding haar neus leeg. Vervolgens escaleert het steeds meer door proberen te begrenzen van client door begeleiding. Client gaat naar buiten, schopt banken en tafels om en gooit een werkschoen richting begeleider. Later trekt hij zijn werkshirt kapot en wil hij nog een steen naar begeleiding gooien.

Begeleiding is naar binnen gegaan om uit de situatie te gaan, er waren geen andere deelnemers op dit moment in de buurt en betrokken. Client is na even bekoeld te zijn uiteindelijk naar huis gegaan. Collega begeleiding heeft woonvorm ingelicht en zich ontfermt over getroffen begeleiding.

Er was geen sprake van fysiek letsel wel emotioneel.

Eventuele oorzaak: Client is pas werkzaam op de boerderij en heeft een telefoonverslaving, maar heeft de telefoon niet bij zich omdat dit zo is afgesproken. Hierdoor was hij waarschijnlijk al erg geprikkeld. Doordat client nieuw is, moeten wij hem leren kennen en hij ons en zoekt hij duidelijk zijn grenzen op.

Nazorg: Er heeft een gesprek met ouders en begeleiding plaats gevonden. Hierin is besproken wat client nodig heeft en begeleidingsaspecten, er zijn duidelijke afspraken gemaakt en een contract wat door client ook getekend is, om herhaling te voorkomen. Ook besproken dat deze situaties/gedrag hier niet kunnen i.v.m veiligheid andere deelnemers en kinderen (bezoekers).

Er heeft een sessie plaatsgevonden met een gedragsdeskundige met het team.

Ook heeft de betreffende begeleiding nazorg gekregen omdat de situatie een hoop los maakte.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Waar voorheen fouten, ongevallen en (bijna) ongelukken op papier werden beschreven, zijn deze nu gedigitaliseerd binnen de individuele dossiers van cliënten. Het digitale formulier is zeer uitgebreid en dient zo volledig mogelijk ingevuld te worden door de begeleider die betrokken is geweest bij een MIC (= Melding Incident Cliënt/ bijna ongeval of calamiteit). In 2023 is dat consequent gedaan. Er kan worden geconcludeerd dat de meldingen consequent en correct worden ingevuld.

Gelukkig hebben zich geen situaties voorgedaan met ernstige gevolgen. De beschreven meldingen kunnen niet toegeschreven worden aan nalatigheid, grove fouten of slechte organisatie. Het zijn dingen die in het dagelijkse leven kunnen gebeuren. Dat neemt niet weg dat van iedere situatie geleerd kan worden. Om die redenen worden meldingen gemonitord door de Arbo-coördinator, gemeld bij de teamleiders en besproken in teams. Ouders/vertegenwoordigers worden altijd geïnformeerd.

De betrokken begeleiders hebben bij de situaties adequaat en professioneel gereageerd.

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.

Calamiteitenplan oefenen

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Niet meer van toepassing)

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: 31-12-2023 (Afgerond)

Controle EHBO middelen (maandelijks)

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Het toegankelijk maken van het individueel digitaal dossier in Carefriend voor cliënten/ouders m.b.t. zorgplan, evaluaties en dagrapportage

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Opstellen nieuw tevredenheidsonderzoek en deze uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Plan van Aanpak STIGAS; verwerken van de aandachtspunten.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

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: 08-06-2023
Actie afgerond op: 07-06-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

Alle medewerkers gaan in 2023 een online cursus volgen bij VGN-academie gericht op het ECD/rapporteren.

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

RIE zorgboerderijen Stigas uitvoeren en extern laten toetsen; verantwoorden in jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 09-11-2022
Actie afgerond op: 14-02-2023 (Afgerond)

Carefriend; toevoegen van Intakeformulier en rapporteren op doelen van het zorgplan. Verantwoorden in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 09-11-2022
Actie afgerond op: 24-01-2023 (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.

Functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Het toegankelijk maken van het individueel digitaal dossier in Carefriend voor cliënten/ouders m.b.t. zorgplan, evaluaties en dagrapportage

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Controle EHBO middelen (maandelijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Plan van Aanpak STIGAS; verwerken van de aandachtspunten.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024

Calamiteitenplan oefenen

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2024

Toegang cliënten/ouders in Carefriend; eerste stappen nemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

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

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Audit Begeleiding i.c.m. audit loc. Boerderij Ophovenerhof. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025

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 27-02-2024 (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.

Een deel van de actiepunten is afgerond; andere actiepunten zijn een jaarlijks vervolg (herhaling) of nieuw toegevoegd.

Er zijn verder geen bijzonderheden te vermelden bij de actiepunten.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Behoud van een zelfstandige en kleinschalige organisatie met kleinschalige zorg.
- Het behouden van een goede kwaliteit en continuïteit van zorg en deze ook leveren. Centraal daarbij staan 'individueel maatwerk', 'volwaardig leven' en 'meedoen in de samenleving'.
- Het nastreven van voldoende flexibiliteit binnen de organisatie om adequaat in te kunnen spelen op veranderingen. Met name waar zorgvragen van cliënten veranderen, of waar externe kaders wijzigen (denk aan wet- en regelgeving).
- In navolging van het vorige punt willen wij ons bewust blijven of de inhoud van de geboden activiteiten nog voor alle deelnemersvoldoende mogelijkheden biedt, of dat activiteiten aangepast dienen te worden. Mogelijk dat de deelnemers vanwege de leeftijd, of demogelijkheden/beperkingen andere verwachtingen hebben.
- We willen aandacht houden voor een milieuvriendelijke en duurzame werkomgeving.
- Het voldoen aan de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen; een proces voor de komende jaren; onder andere het aanpassen van de statuten.
- De WTZa is een thema waarbij de komende jaren nog diverse aspecten uitgewerkt dienen te worden.
- Jaarlijks toetsen van het Toezichtsplan van de Raad van Toezicht.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Verder deelnemen aan samenwerkingsverbanden en werkgroepen voor intervisie, intercollegiale audit, innovatie en kennisdeling.
- Nagaan in welke mate de gestegen loonkosten 2023-2024 (op basis van de CAO gehandicaptenzorg) zich verhouden met budgetten/inkomsten. Welke gevolgen heeft dit mogelijk voor de begroting en de personele inzet?

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.

- uitwerken en uitvoeren tevredenheidsonderzoek (toegevoegd actiepunt)
- deelname aan de werkgroep VGN-Vilans
- deelname aan de intervisiegroep CLZ, zowel op bestuurs- als medewerkersniveau
- collegiale intervisie zorgboerderij Daalhoeve en Puther Höfke

- alle medewerkers laten deelnemen aan cursussen VGN academie (toegevoegd actiepunt)

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.