

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	16
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	25
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	27
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	29
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	30

7 Meldingen en incidenten	31
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	31
7.2 Medicatie	32
7.3 Agressie	32
7.4 Ongewenste intimiteiten	33
7.5 Strafbare handelingen	33
7.6 Klachten	33
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	33
8 Acties	35
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	35
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	38
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	40
9 Doelstellingen	41
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	41
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
9.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	44

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Hoge Boekel

Registratienummer: 2342

Hogeboekelweg 85, 7582 PP Losser

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 66000696

Website: <http://zorgboerderijhogeboekel.nl/Home/>

Locatiegegevens

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

Zorgboerderij Hoge Boekel

Registratienummer: 2342

Hogeboekelweg 85, 7582 PP Losser

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voorwoord

Met trots presenteer ik u het jaarverslag van zorgboerderij Hoge Boekel. Ik hoop dat het u een goed beeld geeft van ons jaar 2024. Graag deel ik onze ervaringen en successen met u, in de hoop deze voort te zetten in 2025.

Omdat ik, Stefanie Meijer-Sleiderink, eigenaar ben van zorgboerderij Hoge Boekel en verantwoordelijk voor het maken van dit verslag, beschrijf ik veel in de ik-vorm. Dit geeft het verslag een persoonlijk tintje, wat ik prettig vind bij het reflecteren op ons jaar.

We kijken uit naar 2025, waarin we opnieuw met enthousiasme en toewijding aan onze missie zullen werken. Ik hoop dat u met plezier dit verslag leest en geïnspireerd raakt door onze reis.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Wat is er gebeurd in 2024 en wat hebben de deelnemers beleefd.

Eerste kwartaal

Het jaar begon met veel werkzaamheden rondom de afronding van het jaarverslag van 2023 en de voorbereiding op een nieuwe aanbesteding. Samen 14 (nu Samen 12) informeerde ons dat ook onderaannemers zelfstandig een aanbesteding moesten uitvoeren. Dit bracht onrust, maar met hulp van andere zorgboerderijen hebben we deze taak opgepakt.

Daarnaast hebben we in deze periode een vacature uitgezet om nieuw personeel te werven. Dit leverde 30 sollicitaties op, waarvan 5 kandidaten op gesprek kwamen en 3 proefdagen meedraaiden. Uiteindelijk is Jolanda in mei bij ons gestart.

Voor de deelnemers waren januari en februari, zoals elk jaar, uitdagend door het natte weer. Binnenactiviteiten zoals biljarten, sjoelen en kegelen stonden centraal. Ook werd er buiten gewerkt als het weer dit toeliet. Een hoogtepunt was het rijgen van pinda's voor de vogels, wat veel deelnemers leuk vonden om te doen.

Tweede kwartaal

Op 22 april ontvingen we de eerste goedkeuring voor de aanbesteding, maar de vertraging van de benodigde gedragsverklaring zorgde voor stress. Uiteindelijk lukte het in juni om alles in te dienen, en de aanbesteding is goedgekeurd voor 2025.

In mei vierden we ons 5-jarig jubileum met een open dag op 8 juni. Familieleden en mantelzorgers kregen de kans om de zorgboerderij te bezoeken. Ondanks het natte voorjaar hadden we geluk met het weer en een geslaagde dag.

Ook op de boerderij was er nieuw leven: lammetjes, kalfjes, kuikens en vogeltjes zorgden voor veel plezier bij de deelnemers. De moestuin kende door de regen een moeizame start, maar later plukten we samen bonen en rooiden we aardappels.

Derde kwartaal

De zomervakantieperiode was druk, en om dit op te vangen, zijn we een weekje dicht geweest. Het warme weer zorgde ervoor dat veel activiteiten naar buiten verplaatst werden. De verhoogde moestuinbakken waren een groot succes, en deelnemers vroegen om er meer te maken.

In september organiseerden we een patatdag als vervanging van de jaarlijkse BBQ. Familieleden en mantelzorgers genoten van deze gezellige middag, al hadden velen de voorkeur voor een zonnige buitenactiviteit.

Vierde kwartaal

De nazomer bracht prachtig weer, waardoor we lang buiten konden blijven. Dit vertraagde de kerstvoorbereidingen iets, maar gaf deelnemers de kans om optimaal te genieten van het buitenleven. Samen maakten we een vogelvolière en een unieke constructie voor de pooltafel, wat veel enthousiasme opleverde.

Een opmerkelijk moment was toen een deelnemer onwel werd en we voor het eerst de ambulance moesten bellen. De situatie werd goed opgevangen, en de deelnemer kon snel terugkeren naar huis en later naar de zorgboerderij.

Het jaar sloten we af met een geslaagde deelname aan de wintermarkt in Enschede, waar we zelfgemaakte spulletjes verkochten.

Conclusie

2024 was een jaar vol hoogtepunten, uitdagingen en mooie momenten met onze deelnemers. We kijken uit naar 2025 om verder te bouwen op wat we hebben bereikt en nog meer bijzondere herinneringen te creëren.

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.

Ontwikkelingen op de zorgboerderij

Zorgaanbod

Het zorgaanbod is dit jaar niet gewijzigd en blijft hetzelfde als voorgaande jaren.

Situatie op de zorgboerderij

1. Verbeteringen aan het terrein:

- Er is een pad aangelegd naar het kippenhok in de wei. Tijdens de winterperiode was de wei vaak modderig, wat onveilig was voor de deelnemers. Het nieuwe tegelpad zorgt voor meer veiligheid, omdat het niet glad wordt.

2. Nieuwe faciliteiten:

- In kwartaal 4 van 2024 is gestart met de bouw van een voliëre voor vogels. Naar verwachting zal deze in kwartaal 1 van 2025 worden voltooid.
- Extra verhoogde moestuinbakken zijn toegevoegd, wat het tuinieren voor deelnemers makkelijker maakt.

3. Vernieuwingen:

- De oude shovel is ingeruild voor een nieuwe, wat de dagelijkse werkzaamheden op de zorgboerderij eenvoudiger maakt.

4. Nieuwe dieren:

- Twee nieuwe katertjes, Pip en Jip, zijn bij ons komen wonen. Zij helpen met het jagen op muizen en dragen bij aan het authentieke boerderijgevoel.

Financiering van de zorg

1. **WMO:** Zorg wordt geleverd via de Coöperatie Boer en Zorg.

2. **WLZ:** Zorg vanuit de Wet langdurige zorg verloopt eveneens via de Coöperatie Boer en Zorg.

3. **PGB:** Een deel van de persoonsgebonden budgetten (PGB) is omgezet naar zorg in natura, zodat deze zorg ook kan worden geleverd via de Coöperatie Boer en Zorg.

4. Eigen rekening:

- Voor deelnemers die zijn opgenomen in een verpleeghuis, bestaat in enkele gevallen de mogelijkheid om activiteiten op de zorgboerderij voort te zetten. Dit is bedoeld voor deelnemers die hierom expliciet vragen, emotioneel worden bij het idee afscheid te moeten nemen en waarbij deelname nog een positieve meerwaarde heeft op de kwaliteit van leven.
- Deze optie wordt alleen in samenwerking met een casemanager en de betrokken organisatie gerealiseerd. Soms mogen deelnemers blijven totdat dit niet meer haalbaar is; in andere gevallen is er een tijdslimiet, zoals een verlenging van drie maanden. Gelukkig verloopt dit proces meestal goed.

Kwaliteitsproces op de zorgboerderij

Inhoudelijke wijzigingen in de werkbeschrijving

Dit jaar heb ik de intakelijst aangepast. De vorige versie was niet geheel naar mijn wens, omdat het gesprek hierdoor onnodig lang duurde. Ik kreeg ook regelmatig reacties zoals: "Dat is een behoorlijke lijst." Daarom heb ik de lijst ingekort en overzichtelijker gemaakt.

Verder zijn er dit jaar weinig wijzigingen doorgevoerd, aangezien de werkbeschrijvingen vorig jaar al grondig zijn aangepast en er momenteel geen grote veranderingen nodig waren.

Audit of schriftelijke toetsing

Dit jaar is er geen audit of schriftelijke toetsing uitgevoerd, omdat deze vorig jaar al had plaatsgevonden. De focus lag dit jaar op de nieuwe aanbesteding voor de WMO, wat voor mij een grote prioriteit was. Gelukkig kon ik veel gebruikmaken van het kwaliteitshandboek, wat het proces aanzienlijk vergemakkelijkte. Dankzij de bestaande documenten hoefde ik alleen specifieke onderdelen aan te passen voor de aanbesteding, wat veel tijd heeft bespaard.

Inzichten uit toetsing en opvolging van aandachtspunten

De beoordeling van het vorige jaarverslag bracht enkele aandachtspunten aan het licht:

1. **Evaluaties met vrijwilligers:** Dit werd genoemd als een verbeterpunt. Het aanpakken hiervan wordt verder uitgewerkt in de specifieke hoofdstukken over vrijwilligers.
2. **Opleidingen van werknemers:** Ook dit werd aangemerkt als een aandachtspunt en wordt toegelicht in het betreffende hoofdstuk.

Onderhoud en inzet van het professioneel/ondersteunend netwerk

Coöperatie Boer en Zorg (CBZ)

In de eerste helft van het jaar hadden we veel contact met de CBZ in verband met de nieuwe aanbesteding. We konden hen vragen stellen en om feedback vragen, wat mij veel rust gaf in een stressvolle periode. Achteraf bleek dat ik me onnodig zorgen maakte. Naast de aanbesteding heb ik regelmatig contact met de medewerkers van CBZ die verantwoordelijk zijn voor de WMO- en WLZ-deelnemers. Bij vragen of problemen kan ik hen altijd bellen. Ze denken mee, geven tips of pakken zaken zelfstandig op. Dit ontlaste mij, aangezien ik al genoeg andere werkzaamheden heb.

Federatie Landbouw en Zorg (FLZ)

Dit jaar hebben we, naast het indienen van het jaarverslag, weinig met de FLZ gedaan. Wel hebben we als team enkele scholingen en cursussen gevolgd. De ene was wat interessanter dan de andere, maar over het algemeen zijn ze waardevol geweest voor onze ontwikkeling.

Ruben, detacheringovereenkomst.

Ruben, externe begeleider, ondersteunt ons team achter de schermen met zijn expertise en betrokkenheid. Hij biedt aanvullende begeleiding, helpt bij het opstellen van zorgplannen en draagt bij aan de controle van het jaarverslag.

Casemanagers en externe begeleiders

Casemanagers en externe begeleiders zijn cruciaal voor onze zorgboerderij, omdat zij deelnemers doorverwijzen. Het onderhouden van goed contact met hen is daarom essentieel. Ik merk echter dat de betrokkenheid tussen begeleiders varieert:

- Sommige begeleiders willen graag nauw contact houden en schuiven, indien mogelijk, aan bij evaluaties.
- Andere begeleiders ken ik alleen via de telefoon, of in sommige gevallen helemaal niet, omdat de familie van de deelnemer zelf alles regelt.

Taxibedrijf Brookhuis

We werken met een vaste chauffeur die uitstekend werk levert. Alles verloopt soepel en goed geregeld. Tijdens zijn vakanties is het vervoer echter vaak chaotisch, wat extra voorbereiding vergt. We informeren de deelnemers en mantelzorgers hier vooraf over, zodat zij erop voorbereid zijn.

Bezoeken aan de zorgboerderij door externe personen/organisaties

Coöperatie Boer en Zorg (CBZ)

Dit jaar bezocht de regiocoördinator onze zorgboerderij voor een steekproefcontrole op het zorgdossier. De controle resulteerde in een "groen" oordeel, wat betekent dat alles goed op orde is en er weinig tot geen opmerkingen waren. Dit geeft ons vertrouwen dat we de juiste processen volgen.

Federatie Landbouw en Zorg (FLZ)

Dit jaar is niemand van de FLZ op bezoek geweest. De volgende audit staat gepland voor 2026.

Casemanagers en externe begeleiders

Casemanagers en begeleiders bezoeken de zorgboerderij soms wel, soms niet. De feedback die we ontvangen is overwegend positief. Men waardeert onze kleinschalige, familiegerichte aanpak en het feit dat we tussen de middag samen koken. Dit wordt vooral als een pluspunt gezien voor deelnemers die nog zelfstandig wonen. De begeleiders delen ook tips en adviezen over hoe we nog beter kunnen inspelen op de behoeften van specifieke deelnemers. Deze samenwerking wordt door ons als zeer waardevol ervaren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Welke ontwikkelingen veel invloed hebben gehad

1. De aanbesteding:

De nieuwe aanbesteding, opgelegd door Samen 14 (nu Samen 12), bracht onrust, vooral omdat ook onderaannemers zelfstandig een aanbesteding moesten uitvoeren. Met hulp van andere zorgboerderijen hebben we deze taak uiteindelijk succesvol afgerond. Dit proces had een grote impact op onze tijd en energie, maar gaf ook een gevoel van voldoening toen alles werd goedgekeurd voor 2025.

2. Werving van nieuw personeel:

Het uitgebreide sollicitatieproces, met 30 kandidaten en 3 proefdagen, leidde tot de aanstelling van Jolanda. Haar komst bracht nieuwe ervaring en energie in het team en verbeterde de dynamiek met deelnemers en collega's.

3. Activiteiten en mijlpalen:

- o Het 5-jarig jubileum met een open dag op 8 juni was een belangrijke mijlpaal en gaf familieleden en mantelzorgers de kans om de zorgboerderij beter te leren kennen.
- o De verhoogde moestuinbakken en nieuwe dieren zoals lammetjes, kalfjes en kuikens waren hoogtepunten die veel plezier brachten bij de deelnemers.
- o Het uitbreiden van binnen- en buitenactiviteiten, waaronder het maken van een volière en de deelname aan de wintermarkt, zorgde voor een gevarieerd en betekenisvol jaar.

4. Onverwachte situaties:

- Het incident waarbij een deelnemer onwel werd, benadrukte het belang van een goede voorbereiding op noodsituaties. Dit onderstreept ook het belang van het actueel houden van BHV- en reanimatiecursussen, zodat ons team over de benodigde kennis beschikt om adequaat te handelen.

Wat we hiervan hebben geleerd

1. Flexibiliteit in uitdagende situaties:

Het omgaan met de aanbesteding en het wervingsproces liet zien hoe belangrijk het is om flexibel en oplossingsgericht te zijn. De samenwerking met andere zorgboerderijen bood steun en versterkte het netwerk.

2. Betrokkenheid van deelnemers:

Deelnemers waarderen activiteiten die direct aansluiten bij hun interesses, zoals het werken in de moestuin of het verzorgen van dieren. Het is belangrijk om hen actief te betrekken bij nieuwe ideeën en projecten.

3. Waarde van een sterk team:

De toevoeging van Jolanda en de stabiele inzet van het team hebben bijgedragen aan een betere werkverdeling en ondersteuning voor de deelnemers.

4. Noodzaak van voorbereiding:

Het incident met de deelnemer onderstreepte het belang van duidelijke protocollen en goede communicatie in noodsituaties. Dit biedt niet alleen veiligheid voor deelnemers, maar ook rust voor medewerkers.

5. Conclusie

2024 was een jaar vol hoogtepunten, uitdagingen en leerervaringen. Deelnemers genoten van nieuwe activiteiten, mijlpalen en het werken met dieren en natuur. We kijken vol vertrouwen uit naar 2025, met als doel onze aanpak verder te verbeteren en nog meer mooie herinneringen te creëren.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Tevredenheid over de kwaliteit van de zorgboerderij en het kwaliteitssysteem

Ik ben tevreden over de kwaliteit van onze zorgboerderij en de manier waarop we het kwaliteitssysteem vanuit FLZ toepassen. De feedback die we het afgelopen jaar hebben ontvangen, zowel intern als extern, bevestigt dat we op de juiste weg zijn. Ons kwaliteitssysteem biedt een duidelijke structuur, waardoor we efficiënt kunnen werken en continu kunnen verbeteren. De groene beoordeling tijdens de steekproefcontrole van de Coöperatie Boer en Zorg (CBZ) toont aan dat onze processen goed op orde zijn.

Werking van de kwaliteitscyclus en de opbrengsten ervan

Het toepassen van de kwaliteitscyclus werkt goed. Het jaarlijkse proces van plannen, uitvoeren, evalueren en bijsturen helpt om de kwaliteit van onze zorgverlening te waarborgen en te verbeteren. Dit levert onder andere de volgende voordelen op:

- **Efficiënter werken:** Het gebruik van het kwaliteitshandboek heeft de voorbereiding op de WMO-aanbesteding aanzienlijk vergemakkelijkt.
- **Continu verbeteren:** Inzichten uit evaluaties en externe feedback hebben geleid tot verbeteringen, zoals een verkorte intakeelijst en meer aandacht voor vrijwilligersbegeleiding.
- **Beter overzicht:** De gestructureerde aanpak zorgt ervoor dat we snel kunnen inspelen op veranderingen en knelpunten.

Wat nog te doen om de cyclus effectiever te maken

Hoewel het kwaliteitssysteem goed functioneert, zijn er enkele aandachtspunten om het verder te verbeteren:

1. Meer betrokkenheid in de groep:

Vrijwilligers en medewerkers nog meer betrekken bij dagelijkse activiteiten en hen duidelijke taken geven, zorgt ervoor dat zij zich meer gewaardeerd voelen. Dit voorkomt dat zij het gevoel hebben alleen aanwezig te zijn voor "gezelligheid". Door hen een actieve rol te geven, voelen ze dat hun bijdrage er daadwerkelijk toe doet en een verschil maakt voor de deelnemers.

2. Betere verdeling van verantwoordelijkheden:

Door meer taken te delegeren, kunnen collega's en vrijwilligers meer eigenaarschap nemen. Dit vergroot niet alleen hun betrokkenheid, maar zorgt ook voor een betere balans in de werklast binnen het team.

Conclusie

Over het algemeen ben ik tevreden over de kwaliteit van de zorgboerderij en het functioneren van het kwaliteitssysteem. De kwaliteitscyclus helpt ons om verbeteringen gestructureerd door te voeren en biedt houvast in uitdagende periodes, zoals bij de WMO-aanbesteding.

De komende periode ligt de focus op het verder versterken van de betrokkenheid van vrijwilligers en medewerkers in de dagelijkse activiteiten en het verbeteren van de taakverdeling binnen het team. Deze verbeteringen zullen bijdragen aan een nog effectievere en prettigere werkomgeving voor iedereen op de zorgboerderij.

Tevredenheid met het ondersteunend netwerk

Ik ben over het algemeen zeer tevreden met het ondersteunend netwerk dat de zorgboerderij ondersteunt. De samenwerkingen met diverse partners bieden stabiliteit, expertise en waardevolle adviezen, wat essentieel is voor een goed functionerende zorgboerderij.

Coöperatie Boer en Zorg (CBZ)

De samenwerking met CBZ verloopt zeer prettig. Vooral tijdens de voorbereiding van de nieuwe WMO-aanbesteding heb ik ervaren hoe waardevol het is om een partner te hebben die toegankelijk is voor vragen en feedback. De medewerkers van CBZ denken actief mee en nemen taken op zich waar nodig. Dit geeft mij rust en maakt het mogelijk om me op andere prioriteiten te richten. De regelmatige controles, zoals de steekproef op zorgdossiers, bevestigen dat we op de goede weg zijn en geven vertrouwen in onze processen.

Ruben – detacheringsovereenkomst

De samenwerking met Ruben is een grote meerwaarde. Hij helpt niet alleen met het nakijken en verbeteren van zorgplannen, maar speelt ook een belangrijke rol bij het nalezen van het jaarverslag. Daarnaast is het erg waardevol om met hem te sparren over nieuwe situaties, wet- en regelgeving en elkaars mening hierover uit te wisselen. Zijn expertise en inzichten zorgen ervoor dat ik zekerder ben van mijn keuzes en dat onze documentatie en werkwijze voldoen aan de geldende normen.

Federatie Landbouw en Zorg (FLZ)

Hoewel het contact met de FLZ dit jaar beperkt was, blijf ik tevreden over de waarde die zij bieden. Scholingen zijn een belangrijk onderdeel van hun aanbod, en ook al zijn sommige interessanter dan andere, ze dragen bij aan mijn professionele ontwikkeling. De audits, zoals gepland voor 2026, zorgen ervoor dat we scherp blijven op het naleven van kwaliteitsstandaarden.

Casemanagers en externe begeleiders

De relatie met casemanagers en externe begeleiders is cruciaal voor het doorverwijzen van deelnemers naar de zorgboerderij. Hoewel hun betrokkenheid soms wisselt, is de samenwerking over het algemeen positief. Casemanagers waarderen onze kleinschalige, familiegerichte aanpak en geven regelmatig tips om de zorg verder af te stemmen op de behoeften van de deelnemers. Dit wederzijdse vertrouwen draagt bij aan het succes van de zorgboerderij.

Taxibedrijf Brookhuis

De samenwerking met het vaste taxibedrijf verloopt goed. De vaste chauffeur biedt stabiliteit en zorgt ervoor dat deelnemers veilig en op tijd worden gebracht en gehaald. Hoewel er uitdagingen zijn tijdens vakanties van de chauffeur, bereiden we deelnemers en mantelzorgers hier tijdig op voor.

Algemene conclusie

Het ondersteunend netwerk biedt veel waarde en is een belangrijke pijler voor de zorgboerderij. De samenwerking met partners zoals CBZ, Ruben, FLZ, casemanagers en het taxibedrijf draagt bij aan een soepel verloop van de dagelijkse processen. Het netwerk biedt niet alleen praktische ondersteuning, maar ook mentale rust, omdat ik weet dat ik op hen kan vertrouwen bij vragen of problemen.

Ik blijf investeren in deze relaties, omdat ze essentieel zijn voor het succes en de continuïteit van de zorgboerderij.

Doelstellingen 2024 - Samenvatting

1. Balans tussen werk en privé, personeelslid aannemen

Doel: Extra personeelslid aannemen naast Bianca en Ilone, met als doel administratietijd vrijmaken en minder avonden werken.

Status: Behaald.

2. Bouwen

Doel: Realisatie van een kapschuur (uitgesteld naar 2024, mogelijk naar 2025).

Status: Niet behaald, doorgeschoven naar 2025.

3. Tegelen van het pad naar het kippenhok

Doel: Tegelpad aanleggen om het kippenhok beter bereikbaar te maken, vooral voor deelnemers met een rollator.

Status: Behaald.

4. Bezetting uitbreiden

Doel: Meer deelnemersplaatsen creëren op woensdag en vrijdag, met als einddoel 12 deelnemers per dag van maandag tot vrijdag.

Status: Behaald.

5. Jubileum vieren

Doel: Viering van het 5-jarig jubileum op 8 juni 2024 middels een open dag.

Status: Behaald en beschreven in het jaarverslag.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep

Onze doelgroep bestaat voornamelijk uit ouderen. Tot nu toe hebben we geen verdere indeling gemaakt in specifieke subgroepen; we richten ons op een diverse groep ouderen die behoefte hebben aan dagbesteding en groepsbegeleiding.

Aantal deelnemers in 2024

- **Start januari 2024:** 21 deelnemers.
- **Nieuwe deelnemers in 2024:** 23 deelnemers zijn begonnen.
- **Vertrokken deelnemers in 2024:** 14 deelnemers zijn gestopt.
- **Eind december 2024:** 31 deelnemers.

Redenen van vertrek van 14 deelnemers:

1. **Overlijden:** 2 deelnemers zijn overleden.
2. **Verzorgingshuis/verpleeghuis:** 9 deelnemers zijn opgenomen in een verzorgings- of verpleeghuis.
3. **Te hoge zorgvraag:** 2 deelnemers hadden een zorgvraag die we niet konden bieden.
4. **Prikkels en geluid:** 1 deelnemer vond de zorgboerderij leuk, maar kon niet goed omgaan met de prikkels en het geluid.

Wat hebben we gedaan door de groei?

Door de groei van het aantal deelnemers hebben we in mei 2024 een nieuwe medewerker aangenomen, Jolanda, die inmiddels een waardevolle toevoeging is aan ons team.

Welke zorg biedt de zorgboerderij?

1. **Dagbesteding en groepsbegeleiding:** Voor ouderen die behoefte hebben aan structuur, sociale interactie en zinvolle activiteiten.
2. **WMO-zorg (basiszorg):** Voor cliënten met een indicatie vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.
3. **WLZ-zorg:** De meeste cliënten op de zorgboerderij hebben een WLZ-indicatie in de categorie VV5 (Wet Langdurige Zorg). We bieden echter ook zorg aan cliënten met indicaties variërend van VV4 tot VV6.

Inzichten na 5 jaar zorgboerderij

Na 5 jaar bestaan hebben we inzicht gekregen in de gemiddelde verblijfsduur van onze deelnemers:

- **Gemiddelde verblijfsduur van huidige deelnemers:** 71 weken (ongeveer 1 jaar en 19 weken).
- **Gemiddelde verblijfsduur van vertrokken deelnemers:** 44 weken (ongeveer 10 maanden en 1 week).
- **Langst zittende deelnemer:** Al meer dan 5 jaar bij ons.

Deze cijfers zijn gebaseerd op de volledige groep, inclusief deelnemers die pas vier weken geleden zijn begonnen.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Wat hebben we geleerd in 2024?

Gemiddelde verblijfsduur

- De meeste deelnemers blijven tussen 1 en 2 jaar op de zorgboerderij.
- Sommige deelnemers stoppen sneller, bijvoorbeeld door opname in een verzorgingshuis of overlijden.
- Andere deelnemers blijven juist heel lang, zoals één deelnemer die al meer dan 5 jaar bij ons is.

Zorg en deelnemers passen goed bij elkaar

- De meeste deelnemers zijn tevreden en passen goed bij wat wij bieden.
- Soms merken we dat we niet kunnen bieden wat een deelnemer nodig heeft, zoals bij een te hoge zorgvraag of gevoeligheid voor prikkels.

Wat hebben we geleerd in 2024?

Verschillende behoeftes

- Deelnemers hebben verschillende wensen: sommige hebben weinig begeleiding nodig, terwijl anderen meer hulp vragen.
- Als de gezondheid van deelnemers achteruitgaat, bijvoorbeeld als ze naar een verzorgingshuis moeten, zien we dat ze vaak stoppen.

Flexibel blijven

- Door veranderingen, zoals ziekte, een veranderde zorgvraag of andere zorgvragen, is het belangrijk dat we ons kunnen aanpassen aan de situatie, vooral wanneer iemand achteruitgaat.

Groei vraagt om aanpassingen

- Het aantal deelnemers groeide van 21 naar 31 in 2024. Dit zorgde ervoor dat we extra hulp nodig hadden.
- In mei 2024 hebben we Jolanda aangenomen, zodat we de groei beter aankonden en meer aandacht konden geven aan de deelnemers.

Wat hebben we aangepast?

Meer hulp in het team

- In mei 2024 is Jolanda gestart als nieuwe medewerker. Dit zorgde voor minder werkdruk en meer tijd voor de deelnemers.

Activiteiten voor de groep

- We hebben nieuwe activiteiten bedacht, zoals meer spelletjes en uitstapjes, die goed aansluiten bij wat de deelnemers leuk vinden.

Plannen voor volgend jaar

Meer contact met deelnemers en mantelzorgers

- Halverwege het jaar willen we vaker bellen met deelnemers en hun mantelzorgers om te vragen hoe het gaat en wat ze nodig hebben.

Activiteiten vernieuwen

- We blijven zoeken naar leuke activiteiten, zoals beweegspelletjes, muziek en uitstapjes, zodat er voor iedereen iets leuks is.

Nieuwe deelnemers extra aandacht geven

- We geven meer aandacht aan nieuwe deelnemers, zodat ze zich snel welkom voelen op de zorgboerderij en goed hun plek vinden in de groep.

Met deze aanpak willen we de zorgboerderij een fijne plek houden voor onze deelnemers en blijven leren en verbeteren.

4.3 Personeel

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

Mededeling over team en ontwikkelingen

Op 1 mei 2024 is Jolanda bij de zorgboerderij komen werken. Na 30 sollicitaties hebben we besloten haar aan te nemen. Jolanda heeft meer dan 35 jaar ervaring in de ouderenzorg als Verzorgende IG. Verder zijn er geen veranderingen binnen het team. Het team blijft stabiel, en als de financiële situatie het toelaat, willen we graag nog iemand in dienst nemen voor 2 à 3 dagen per week.

Functioneringsgesprekken

• **Gesprek met Bianca (augustus 2024):**

Tijdens het gesprek gaf Bianca aan dat ze tevreden is over haar werk op de zorgboerderij. Ze vindt Jolanda een waardevolle aanvulling op het team, mede omdat Jolanda qua karakter tegenovergesteld is aan haar, waardoor ze elkaar goed aanvullen. Bianca voelt zich op haar plek en heeft meer zelfvertrouwen gekregen in haar werkzaamheden op de zorgboerderij. Ze zou graag 4 dagen per week werken, op voorwaarde dat ze een goede huishoudelijke hulp kan regelen.

Als aandachtspunt gaf Bianca aan dat ik haar vaker mag vragen om extra taken op te pakken, bijvoorbeeld wanneer een vrijwilliger afwezig is of bij bijzondere werkzaamheden, zoals het maken van het jaarverslag. Dit soort taken doe ik nu nog vaak in mijn vrije tijd.

• **Gesprek met Jolanda (januari 2025):**

Jolanda gaf tijdens haar functioneringsgesprek aan dat ze tevreden is met haar werk. Ze waardeert de prettige werksfeer en de samenwerking met de begeleiders, vrijwilligers en deelnemers. Ze voelt zich gewaardeerd door de deelnemers. Jolanda heeft aangegeven dat ze graag meer coördinerende taken zou willen oppakken, bijvoorbeeld als contactpersoon voor deelnemers. We hebben afgesproken dat zij dit samen met Bianca onderling zal overleggen, zodat er een duidelijke taakverdeling ontstaat. Ik heb aangegeven dat het mij niet uitmaakt met wie ik evaluaties of zorgplannen moet bespreken.

Inzichten uit businesscoaching

Tijdens de businesscoaching kwam naar voren dat Jolanda vindt dat ik meer vertrouwen mag hebben in het team en in het feit dat de werkzaamheden goed verlopen, ook als ik er niet ben. Bianca begrijpt dat dit voor mij lastig is. Ze erkent echter dat het in de praktijk goed gaat, hoewel er soms nog verbetering mogelijk is in het beheer van zorgdossiers. Ik moet hen hier nu te vaak aan herinneren via lijstjes, terwijl zij daar zelf verantwoordelijk voor zijn.

Persoonlijk doel:

Een belangrijk doel is het loslaten van de regie waar dit bij het personeel mogelijk is, terwijl medewerkers worden gestimuleerd tot meer eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid. Voor mij persoonlijk betekent dit ook dat ik meer om hulp leer vragen waar nodig.

Toekomstige afspraken en taken

- Jolanda krijgt meer coördinerende taken. We hebben afgesproken dat zij verantwoordelijk wordt voor het beheren en bestellen van de boodschappen. Voorheen ging ik twee keer per week fysiek naar de winkel, wat veel tijd in beslag nam. Nu worden de boodschappen bezorgd. Dit proces is niet meer afhankelijk van mij, maar van het team.
- Alleen de begeleiders (Stefanie, Henk, Jolanda en Bianca) zijn verantwoordelijk voor het bestellen van de boodschappen. Stefanie bestelt op dinsdag en Jolanda op vrijdag.

4.4 Stagiairs

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

Stagiaires

Stagiaires zijn nog relatief nieuw voor ons als zorgboerderij. Tot nu toe hadden we te maken met maatschappelijke/ snuffelstages van leerlingen van 15 jaar. Deze leerlingen hoefden geen specifieke opdrachten uit te voeren, maar deden meestal een activiteit. Sinds dit jaar hebben we ook vier mbo/HBO -stagiaires gehad:

- Twee mbo-stagiaires voor een periode van elk 10 weken. (verpleegkundigen niveau 4)
- Eén stagiair voor 4 maanden, die een hbo-opleiding Social Work volgt.
- Eén mbo-stagiaire (niveau 2) die oorspronkelijk voor het hele schoolseizoen bij ons zou komen, maar na 4 weken is gestopt. We merkten dat het niet goed ging met haar functioneren en het moeilijk was om haar te begeleiden. Dit had invloed op de deelnemers, vrijwilligers en begeleiders. In overleg met de school hebben we besloten dat het beter was om de stage te beëindigen.

De stagiaire op hbo-niveau had ik aanvankelijk twijfels over, of wij wel de geschikte plek voor haar waren. Ze heeft echter een eigen studieproject, waardoor ze geen intensieve begeleiding nodig heeft, iets waar ik tegenaan liep, aangezien ik zelf niet hbo-geschoold ben.

Wat betreft de maatschappelijke/ snuffelstages, hebben de stagiaires vooral basiswerkzaamheden verricht, zoals:

- Op het bord schrijven.
- Vaatwasser in- en uitruimen.
- Tafel dekken en afruimen.
- Groente klaarzetten voor de deelnemers om te snijden.
- Zelf helpen met groente snijden.
- Het begeleiden van een spelletje.

De mbo-stagiaires op niveau 4 (verpleegkundigen) hadden als doel om ervaring op te doen met de oudere doelgroep, aangezien ze geen volledige stageplek hadden in het ziekenhuis. School had hiervoor aangepaste opdrachten, maar deze waren vooral theoretisch. In de praktijk deden ze hetzelfde werk als de snuffel- en maatschappelijke stagiaires.

De mbo-stagiaire op niveau 2 had dezelfde taken, maar deze waren voor haar te moeilijk. We hebben geprobeerd om de taken op te schrijven met tijden, maar helaas lukte het niet goed.

De hbo-stagiaire loopt de gehele dag mee en helpt met allerlei taken. Ze is ouder dan de andere studenten en heeft meer ervaring. Omdat ze geen begeleiding en beoordeling nodig heeft, heeft zij bij ons ruimte om haar onderzoek te doen. Dit betreft vooral onderwerpen waar wij als zorgboerderij tegenaan lopen. Haar stage loopt door tot februari 2025.

Een verbeterpunt is dat we geen evaluatiegesprekken hebben gehouden met de stagiaires, alleen beoordelingsgesprekken met de leercoach. Tijdens deze gesprekken werd wel gevraagd hoe de stagiaires hun ervaring op de zorgboerderij vonden. Zowel ik als mijn collega's hebben hen ook gevraagd hoe zij de begeleiding ervaren, en tot nu toe waren ze allemaal positief.

Voor het nieuwe jaar (2025) ben ik van plan om een eigen evaluatieformulier te maken, ook al zullen de vragen klein en eenvoudig zijn.

Wat ik zelf als verbeterpunt zie, is het **schematisch opstellen van taken**. Dit kan een houvast bieden om de basisvaardigheden aan te leren. Hierdoor kunnen de stagiaires zelf initiatief nemen om taken uit te voeren en kunnen ze deze terugkoppelen aan de begeleiders en vrijwilligers, zodat die niet de taken van de stagiaires overnemen.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

- **Aantal vrijwilligers en hun uren**
- **Totaal aantal vrijwilligers:** 6 vrijwilligers
- **Uren per week:**
 - **5 vrijwilligers** komen **1 dag per week** voor **ongeveer 6 uur**.
 - **1 vrijwilliger** komt **4 dagen per week** voor **ongeveer 6 uur** per dag.

Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback van vrijwilligers

Een van onze vrijwilligers, die vier dagen per week werkzaam is, gaf aan dat het werk soms te veel wordt. We hebben haar laten weten dat ze zelf mag beslissen of ze minder wil werken, maar ze heeft aangegeven dit niet te willen. Ondanks haar eigen verantwoordelijkheid blijven wij als zorgboerderij periodiek haar belastbaarheid checken, om ervoor te zorgen dat er een gezonde balans behouden blijft. Voor haar is het werk belangrijk om structuur en routine in haar dag te houden. We begrijpen dat als ze minder zou gaan werken of helemaal zou stoppen, dit kan leiden tot een gevoel van leegte. Daarom vinden we het belangrijk om haar goed te blijven ondersteunen en samen te zoeken naar een balans die voor haar werkt.

Aanpassingen voor de toekomst:

- In de keuken wordt nu eerst samen opgeruimd voordat we verdergaan met de activiteiten. Vooral in de middag, na het eten, wordt er eerst gezamenlijk opgeruimd. Dit geeft ook de deelnemers de gelegenheid om even te rusten voordat we aan een nieuwe activiteit beginnen.
- Er wordt vaker gevraagd **hoe het gaat** en of de vrijwilligers het aankunnen en leuk vinden.

Stabiliteit van het team van vrijwilligers

Het team is stabiel, maar er is wel een toename van vrijwilligers die zich aanmelden, wat positief is. Eén vrijwilliger gaf aan soms het gevoel te hebben alleen 'gezellig' te moeten zijn, zonder een echte taak. Dit werd ook teruggekoppeld in een evaluatiegesprek. Op woensdag is er voldoende personeel, waardoor vrijwilligers soms overbodig lijken. Voor deze dag zijn geen extra vrijwilligers nodig. Ik heb dit teruggekoppeld aan de begeleiders van woensdag, zodat de taken beter verdeeld worden en niemand zich overbodig voelt.

Evaluatiegesprekken met vrijwilligers

Evaluatiegesprekken zijn gevoerd met 4 vrijwilligers. 2 vrijwilligers hebben nog geen evaluatie gehad; deze wordt verwerkt in het jaarverslag van 2025.

Voor dit jaar heb ik het anders aangepakt. In plaats van een gesprek heb ik twee vrijwilligers een formulier meegegeven met daarop de vragen. Ook is gevraagd of zij deze aanpak prettig vinden of liever een gesprek hadden gehad. Beide gaven aan dat ze het formulier prettig vonden en een gesprek niet per se nodig vonden. Voor de vrijwilligers die hier meer dan één dag komen, houd ik het gesprek wel aan.

Begeleiding van vrijwilligers

Nieuwe vrijwilligers **lopen mee** met een ervaren vrijwilliger of begeleider. Dit werkt goed en wordt positief beoordeeld in evaluaties. **Feedback van vrijwilligers:** Ze geven aan de begeleiding goed te vinden. Alleen wat hiervoor al aangegeven is, beter de taken verdelen, de vrijwilligster moet niet het gevoel hebben dat ze er alleen maar is voor de "gezelligheid" ook al is dat voor onze doelgroep al heel wat waard.

Taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers

Algemene taken o.a. :

- Thee en koffie klaarzetten.
- Koken.
- Spelletjes doen met de deelnemers.
- Wandelen over het erf met de deelnemers.

De vrijwilligers hebben een positieve invloed op de deelnemers, vooral de extra aandacht die je als begeleider niet kan geven. De deelnemers waarderen het ook, ze gaan in gesprek met de vrijwilligers vragen ook altijd hoe het met ze gaat ook als ze er niet zijn. Bijvoorbeeld het koken, ze geven altijd complimenten aan de vrijwilligers die gekookt heeft.

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.

Conclusies

1. **Teamontwikkeling:** Het team functioneert goed en blijft stabiel. De komst van Jolanda heeft het team versterkt door haar ervaring en aanvullende vaardigheden.
2. **Vrijwilligers:** Het vrijwilligersteam groeit en heeft een belangrijke rol in het ondersteunen van de zorgboerderij. Een duidelijke taakverdeling en betrokkenheid zijn essentieel.
3. **Stagiaires:** Het begeleiden van stagiaires vraagt om een betere structuur, waaronder duidelijke taken en evaluatiemomenten.
4. **Persoonlijke ontwikkeling:** Meer vertrouwen tonen in het team en delegeren van taken zijn belangrijke verbeterpunten om de balans te bewaren.

Geleerde lessen

1. **Personeel:** Goede communicatie en een duidelijke taakverdeling zorgen voor meer efficiëntie en een prettige werksfeer.
2. **Vrijwilligers:** Vrijwilligers voelen zich meer betrokken wanneer hun taken duidelijk en zinvol zijn.
3. **Stagiaires:** Het schematisch vastleggen van taken helpt stagiaires om zelfstandiger te werken en zich nuttiger te voelen.
4. **Eigen rol:** Vaker om hulp vragen en vertrouwen hebben in de teamleden zorgt voor minder werkdruk en betere samenwerking.

Doorgevoerde veranderingen

1. **Taken en verantwoordelijkheden:**
 - o Jolanda heeft meer coördinerende taken gekregen, waaronder het beheren en bestellen van boodschappen.
 - o Alleen begeleiders zijn verantwoordelijk voor het bestellen van boodschappen (dinsdag: Stefanie, vrijdag: Jolanda).
2. **Vrijwilligers:**
 - o De taakverdeling is verbeterd om te voorkomen dat vrijwilligers zich overbodig voelen.
 - o In de keuken wordt na de lunch eerst opgeruimd voordat andere activiteiten starten.
 - o Vrijwilligers worden vaker gevraagd naar hun beleving en werkplezier.
 - o Evaluatieformulieren zijn getest als alternatief voor gesprekken. Vrijwilligers die minder dan één dag per week komen, kunnen kiezen voor een formulier in plaats van een persoonlijk gesprek.
3. **Stagiaires:**
 - o Er wordt gewerkt aan een schema met duidelijke taken, zodat stagiaires meer houvast hebben.
 - o Evaluatiegesprekken worden verder gestandaardiseerd, los van de schoolbeoordelingen.
4. **Persoonlijke werkstijl:** Er is meer focus op het delegeren van taken en vertrouwen tonen in het team.

Plannen voor 2025

1. **Personeel:**
 - o Indien financieel haalbaar, wordt gekeken naar een nieuwe medewerker voor 2 à 3 dagen per week.
 - o Jolanda's coördinerende rol verder uitbreiden en evalueren.
2. **Vrijwilligers:**
 - o Regelmatig evalueren hoe vrijwilligers hun werk ervaren en of de taakverdeling goed aansluit.
 - o Voor woensdag, waar al voldoende personeel aanwezig is, blijven extra vrijwilligers overbodig.
 - o Meer aandacht voor het toewijzen van zinvolle taken, zodat vrijwilligers zich nuttig en gewaardeerd voelen.
3. **Stagiaires:**
 - o Een vast evaluatieformulier en taakoverzicht ontwikkelen om structuur te bieden.
 - o Evaluatiegesprekken standaardiseren om de begeleiding te verbeteren.
4. **Persoonlijke doelen:**
 - o Actiever hulp vragen en taken delegeren om werkdruk te verminderen.
 - o Meer vertrouwen tonen in de zelfstandigheid van het team.

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.

Evaluatie Opleidingsdoelen 2024

1. Doelgericht rapporteren

- **Doel:** Het verbeteren van de rapportages binnen het team, zodat deze efficiënter en beter gestructureerd zijn.
- **Wat gebeurde er:** Het oorspronkelijke programma voor doelgericht rapporteren via Boer en Zorg was niet beschikbaar, maar we ontdekten een E-learning via de Federatie Landbouw en Zorg. Om alvast voor te bereiden, hebben we een leidraad voor rapporteren opgesteld.
- **Resultaat:** De leidraad was een goed startpunt, maar de E-learning wordt voor 2025 ingepland.
- **Plannen voor 2025:** Stefanie, Bianca en Jolanda zullen zich inschrijven voor de E-learning "Doelgericht Rapporteren" en deze in 2025 volgen. Het programma duurt zes maanden, waarmee we een goede basis kunnen leggen.

2. EHBO-herhaling

- **Gevolgd door:** Henk, Tim en Stefanie.
- **Doel:** Het opfrissen van EHBO-kennis zodat we goed voorbereid zijn in geval van nood.
- **Resultaat:** De training was net als voorgaande jaren erg nuttig. Iedereen heeft de kennis opgefrist en was zich weer meer bewust van de belangrijke stappen in noodsituaties.

3. BHV-herhaling

- **Gevolgd door:** Bianca en Stefanie (brandveiligheid en ontruiming, EHBO was al afgerond).
- **Doel:** De BHV-kennis herhalen, zodat we snel en effectief kunnen reageren tijdens een calamiteit.
- **Resultaat:** De training was waardevol en zorgde ervoor dat iedereen weer goed voorbereid is op eventuele noodsituaties.

4. Meldcode Huiselijk Geweld

- **Gevolgd door:** Stefanie.
- **Doel:** Verdiepen in het herkennen van signalen van huiselijk geweld en weten wanneer actie nodig is.
- **Resultaat:** De training is afgerond, maar we merkten dat de informatie niet veel nieuwe inzichten gaf ten opzichte van wat al in ons kwaliteitsmanagementsysteem stond.
- **Plannen voor 2025:** We overwegen om deze training ook aan andere medewerkers aan te bieden, zodat iedereen op de hoogte is van hoe te handelen bij huiselijk geweld.

5. Zoonosen en infectiepreventie

- **Gevolgd door:** Stefanie.
- **Doel:** Meer leren over het voorkomen van infecties en ziektes die overgedragen kunnen worden in een zorgomgeving.
- **Resultaat:** De training was niet bijzonder vernieuwend, omdat veel van de informatie al in ons kwaliteitsmanagementsysteem was opgenomen. Toch blijft het een belangrijk onderwerp.

6. Veilige Zorg

Versie voor leidinggevenden:

- **Gevolgd door:** Stefanie (verplichte CBZ-training).
- **Doel:** Verbeteren van de samenwerking en communicatie binnen het team om een veilige werkomgeving te creëren.
- **Resultaat:** De training gaf nieuwe inzichten in teamdynamiek en het belang van goede communicatie. Het heeft Stefanie gemotiveerd om meer te leren over huiselijk geweld en hoe dit binnen de zorgsector speelt.

Versie voor medewerkers:

- **Gevolgd door:** Bianca.
- **Doel:** Verbeteren van de veiligheid en omgangsvormen binnen het team.
- **Resultaat:** De training werd als nuttig ervaren en heeft de medewerkers geholpen om beter met elkaar samen te werken en een veilige werkomgeving te behouden.

7. Managementstructuur implementeren

- **Inleiding:** Stefanievolgde een coachingsprogramma om een nieuwe, eenvoudige managementstructuur te ontwikkelen die goed past bij de zorgboerderij. Later werden Bianca en Jolanda er ook in mee genomen.
- **Activiteiten:**

Drie groepssessies waarin we werkten aan de belangrijkste elementen van een bloeiend zorgbedrijf, zoals:

- Het grote Waaron van het bedrijf.
- Wie is de ideale klant?
- Het urgente probleem van die klant.
- Wat maakt ons anders in het oplossen van dat probleem?
- Wat is onze unieke oplossing voor die klant?
- Daarnaast had ik drie individuele coachingsessies van 90 minuten.
Een workshop met de medewerkers werd gegeven om gezamenlijk te reflecteren en inzichten te delen.

Resultaat: Dit traject gaf me waardevolle inzichten in mijn eigen valkuilen en ontwikkelpunten. Het leidde zelfs tot het besluit om verder te onderzoeken hoe ik effectiever met bepaalde uitdagingen in mijn werk en privéleven om kan gaan. Helaas bleek het financieel niet haalbaar om het hele traject af te ronden, en het resultaat was niet volledig zoals verwacht.

Plannen voor 2025: In plaats van een managementstructuur door te voeren, ga ik aan de slag met mijn persoonlijke uitdagingen. Dit doe ik door middel van begeleiding en coaching, die mij zowel privé als op de zorgboerderij ondersteunen.

uitgebreide resultaat:

Het grote Waaron van het bedrijf

Tijdens de cursus werd duidelijk hoe belangrijk een helder "Waarom" is. Hoewel ik mijn diepste motivatie nog verder moet ontdekken, weet ik dat ik een plek wil creëren waar mensen zich thuis voelen, deelnemers een zinvolle daginvulling hebben, en mantelzorgers ontlast worden. Dit vraagt om verdere persoonlijke ontwikkeling met begeleiding gericht op zowel management als persoonlijke groei.

Wie is de ideale klant?

De cursus benadrukte het belang van focus op een specifieke ideale klant, maar in de praktijk is dit op een zorgboerderij lastig. Niet alle deelnemers hebben affiniteit met dieren; sommigen komen voor de landelijke omgeving of andere activiteiten. Daarnaast verandert de "ideale klant" vaak door fysieke of mentale achteruitgang. Een brede doelgroep is nodig om de zorgboerderij draaiende te houden.

Het urgente probleem van de klant

Deelnemers ervaren vaak zelf geen probleem in hun situatie, maar wij zien hoe belangrijk structuur, sociale interactie en een actieve daginvulling zijn. Tegelijk speelt de ontlasting van mantelzorgers een rol, al blijft ons primaire doel de deelnemer een zinvolle invulling bieden.

Wat maakt ons anders?

Wij richten ons op wat de deelnemer nodig heeft en wat hen gelukkig maakt, zonder de behoeften van de mantelzorger te vergeten. Deze balans onderscheidt ons, maar vraagt continu aandacht: werken we met deelnemers die zelf gemotiveerd zijn of ook met degenen die gestuurd worden door hun familie?

Onze unieke oplossing

We bieden een persoonlijke, gerichte daginvulling die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de deelnemer, terwijl we zowel hen als hun mantelzorgers ondersteunen.

Conclusie

De cursus bood waardevolle inzichten en hielp mij mijn visie te verdiepen. Tegelijk bleef de praktijk soms een uitdaging, wat benadrukt dat theorie en realiteit niet altijd samenvallen.

Opleidingsdoelen voor 2025

1. **Doelgericht rapporteren:** Stefanie, Bianca en Jolanda zullen deelnemen aan de E-learning "Doelgericht Rapporteren" om hun vaardigheden verder te verbeteren en de kwaliteit van rapportages te waarborgen.
2. **Managementstructuur:** We zullen de managementstructuur verder ontwikkelen en doorvoeren op een praktische en haalbare manier, met focus op eenvoud en effectiviteit.
3. **Training voor medewerkers:** We zullen medewerkers de kans geven om deel te nemen aan trainingen, zoals de Meldcode Huiselijk Geweld, om hun kennis te verbreden en de veiligheid binnen het team te waarborgen.
4. **Herhalingscursussen:** We blijven jaarlijks EHBO- en BHV-trainingen herhalen, zodat de veiligheid van medewerkers en cliënten altijd gewaarborgd is.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Vaardigheden en kennis binnen ons team

Het is essentieel dat ons team beschikt over de juiste vaardigheden en kennis om zorg op een professionele en kwalitatieve manier te verlenen. Hier zijn enkele aandachtspunten die we hebben geïdentificeerd:

- **Correct Nederlands bij het opstellen van zorgplannen en rapportages:**
Hoewel onze zorgverlening niet direct wordt beïnvloed door schriftelijk taalgebruik, is het belangrijk dat onze documentatie professioneel en begrijpelijk overkomt. Momenteel ondersteunt onze HBO-verpleegkundige (Ruben), via een detacheringsovereenkomst, het opstellen van zorgplannen en het jaarverslag. Ruben geeft echter regelmatig feedback op grammatica en zinsopbouw, wat aangeeft dat hier ruimte is voor verbetering.
- **Doelgroepkennis dementie:**
In het verleden vonden we beperkte scholingsmogelijkheden via het CBZ en FLZ rondom dementie. Inmiddels hebben we cursussen gevonden die beter aansluiten bij onze behoefte aan verdieping. Deze extra kennis stelt ons in staat om betere zorg en begeleiding te bieden aan deze doelgroep.
- **Medicatieveiligheid:**
Hoewel onze deelnemers hun medicatie meestal thuis innemen en niet op de zorgboerderij, is kennis over medicatieveiligheid belangrijk. Medewerkers moeten risico's kunnen signaleren en medicatie op een veilige manier kunnen verstrekken als dat nodig is.

Scholingsprogramma 2025

Voor komend jaar hebben we de volgende scholingen gepland:

1. **Herhaling BHV-cursus** – Bianca Veldhuis (BHV101).
2. **Herhaling Brand en Ontruiming** – Stefanie Meijer (BHV101).
3. **EHBO Herhaling** – Henk Meijer, Tim Sleiderink, Stefanie Meijer (EHBO Vereniging St. Martinus De Lutte).
4. **E-learning Medicatieveiligheid** – Bianca, Jolanda, Stefanie (FLZ Academie).
5. **E-learning Dossiervorming en rapporteren in de ouderenzorg** – Bianca, Jolanda, Stefanie (Vak-Bekwaam in Zorg).
6. **Dementie Basis cursus** – Bianca, Stefanie (FLZ Academie).

Toekomstige aandachtspunten

Naast het geplande scholingsprogramma overwegen we aanvullende trainingen om ons team verder te professionaliseren:

- **Cursus Nederlands voor zorgprofessionals:** Gericht op het verbeteren van schriftelijke vaardigheden, zoals het professioneel opstellen van zorgplannen en rapportages.
- **Verdiepingscursus Dementie:** Specifiek gericht op gedrag en communicatie bij dementie.
- **Teamreflectie en communicatie:** Gericht op het verbeteren van de interne samenwerking en onderlinge communicatie.

Met dit scholingsplan en de nadruk op professionele ontwikkeling blijven we streven naar zorgverlening van de hoogste kwaliteit.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Conclusies en Reflectie Scholing en Ontwikkeling 2024

Terugblik

In 2024 hebben we als team diverse cursussen en trainingen gevolgd. Hoewel niet alles volledig aan onze verwachtingen voldeed, hebben we belangrijke inzichten opgedaan en praktische verbeteringen doorgevoerd. Dit jaar heeft niet alleen bijgedragen aan onze professionele ontwikkeling, maar ook aan het inzicht in persoonlijke groeimogelijkheden.

Hoe verloopt het proces?

1. In kaart brengen van opleidingsbehoeften:

We hebben een goed beeld van waar we als team en individueel nog kunnen groeien. Dit helpt ons om gerichte keuzes te maken en te focussen op wat echt nodig is.

2. Doelen stellen:

Het formuleren van duidelijke leerdoelen blijft soms een uitdaging. Je weet vooraf niet altijd wat een cursus of training oplevert. Dit kan soms teleurstellen, maar helpt ook om kritisch te blijven kijken naar toekomstige scholingskeuzes.

3. Trainingen volgen:

Het volgen van trainingen verloopt soepel. Soms blijkt dat we als team al veel kennis hebben, wat vertrouwen geeft in onze basisvaardigheden. Dit laat zien dat we op een goed niveau werken.

4. Evalueren:

Na iedere cursus of training nemen we de tijd om te reflecteren: wat hebben we geleerd en hoe passen we dit toe? Dit helpt ons om de waarde van scholing goed te beoordelen.

5. Nieuwe doelen stellen:

Het vinden van nieuwe leerdoelen blijft een uitdaging, zeker na jarenlange ervaring. Toch blijven we onszelf uitdagen om te blijven leren en ontwikkelen, zowel voor onze persoonlijke groei als voor het team.

Wat hebben we geleerd in 2024?

• **Persoonlijke groei en inzicht:**

Het managementtraject bracht belangrijke inzichten naar voren over persoonlijke uitdagingen. Ik heb gemerkt dat leidinggeven moeilijk kan zijn als je de neiging hebt om iedereen tevreden te willen houden. Dit inzicht heeft geleid tot het besluit om in 2025 te werken met een privécoach, gericht op persoonlijke groei en balans. Het doel is om sterker in mijn rol te staan en hiermee ook het team en de zorgboerderij te ondersteunen.

• **Scholing en ontwikkeling:**

Sommige trainingen boden weinig nieuwe inzichten, wat soms teleurstellend voelde. Tegelijkertijd toont dit aan dat we als team goed voorbereid zijn en veel kennis in huis hebben. Dit geeft vertrouwen in onze professionele basis.

Welke veranderingen hebben we doorgevoerd?

• **Persoonlijke begeleiding:**

Ik heb een afspraak gemaakt met een coach die mij in 2025 zal ondersteunen bij persoonlijke uitdagingen en het vinden van balans. Dit zal niet alleen mijn persoonlijke groei bevorderen, maar ook indirect bijdragen aan mijn rol binnen het team.

• **Rapportages verbeteren:**

We hebben een tablet aangeschaft om rapportages direct bij de deelnemers te maken. Hierdoor kunnen we hun input beter vastleggen, wat zorgt voor meer betrokkenheid en efficiëntere rapportages.

• **Scholingsplan 2025:**

We hebben een duidelijk scholingsprogramma opgesteld voor 2025, zodat we gericht blijven werken aan groei en ontwikkeling.

Plannen voor 2025

1. Volgen van geplande cursussen en trainingen:

- E-learning "Doelgericht Rapporteren" om de kwaliteit van rapportages te verbeteren.
- Herhalingscursussen BHV en EHBO om veiligheid te waarborgen.
- Specifieke trainingen, zoals de basis dementietraining en meldcode huiselijk geweld, om verdieping te bieden.

2. Persoonlijke ontwikkeling:

Het werken met een privécoach zal helpen om persoonlijke uitdagingen aan te pakken en een betere balans te vinden. Dit draagt bij aan mijn welzijn en effectiviteit, zowel in mijn werk als privé.

3. Blijven leren en ontwikkelen:

- We blijven medewerkers motiveren om te leren en zich te ontwikkelen, zelfs na jarenlange ervaring. Dit houdt het werk uitdagend en interessant, en zorgt ervoor dat we als team blijven groeien.

4. Praktische verbeteringen:

- Het verder integreren van de tablet voor rapportages om het proces efficiënter en meer betrokken te maken.

Door deze aanpak blijven we ons als team ontwikkelen en zorgen we voor een veilige, betrokken en kwalitatieve zorgomgeving. Tegelijkertijd blijven we aandacht besteden aan persoonlijke groei, wat niet alleen het individu, maar ook het team en de zorgboerderij als geheel ten goede komt.

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.

Wij maken geen onderscheid tussen doelgroepen, aangezien deelnemers vaak met vergelijkbare doelen naar de zorgboerderij komen. De begeleiding wordt echter afgestemd op individuele behoeften. Uit de evaluaties blijkt doorgaans dat weinig aanpassingen nodig zijn, omdat de focus ligt op het behouden van het huidige niveau. Wanneer achteruitgang wordt waargenomen, passen we de begeleiding geleidelijk aan.

Evaluaties laten zien dat de meeste deelnemers en mantelzorgers tevreden zijn. Soms willen deelnemers meer doen, maar blijkt dat dit niet altijd haalbaar is. Een voorbeeld hiervan is een deelnemer die enthousiast begon met een keyboard, maar snel de concentratie verloor. Dit verschil tussen wensen en mogelijkheden wordt meegenomen in onze evaluaties, zodat de begeleiding passend blijft.

Tevredenheid van deelnemers en mantelzorgers is ons doel. Hoewel persoonlijke houdingen de feedback beïnvloeden, blijven we alert op signalen voor aanpassingen. Zo zorgen we ervoor dat de begeleiding optimaal aansluit bij de behoeften en verwachtingen.

Welke onderwerpen wordt tijdens een evaluatie besproken?

De onderwerpen:

Hoe ze de begeleiding vinden

Hoe ze de activiteiten vinden

Wat ze anders willen

Wat ze nog willen leren

Cijfer/ tevredenheid

Afspraken na gekomen vanuit vorige evaluatie

Doelen worden besproken

Eventueel administratieve wijzigingen : Reanimatie, medicatie, indicatie etc.

Nieuwe aandachtspunten

Evaluaties volgens Coöperatie Boer en Zorg

Binnen het systeem ONS, zoals beschreven door Coöperatie Boer en Zorg, is minimaal één evaluatie per jaar verplicht. Bij WLZ (Wet langdurige zorg) is een tweede evaluatie mogelijk als de deelnemer en diens partner/mantelzorger dit wensen. In de praktijk blijkt dat deelnemers en mantelzorgers vaak aangeven dat één evaluatie voldoende is. Er wordt onderling uitgegaan van vertrouwen: bij problemen of vragen houden we nauw contact met elkaar. Voor sommige deelnemers hebben we bijvoorbeeld elke twee weken telefonisch contact, terwijl bij anderen minder frequent overleg nodig is omdat alles goed verloopt.

Huidig proces en werkwijze

Ons proces rondom plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen functioneert tot nu toe goed. Meestal verzorg ik zelf de zorgplannen en evaluaties. Bij evaluaties die door Bianca worden uitgevoerd, ben ik nauw betrokken. Daarnaast worden de zorgplannen gecontroleerd door de hbo-verpleegkundige (Ruben) en waar nodig aangepast.

Uitdagingen bij evaluaties

Tijdens het jaarlijkse bedrijfsbezoek van Coöperatie Boer en Zorg wordt vooraf een steekproef uitgevoerd in de zorgdossiers. Hieruit blijkt

soms dat de termijn van +/- 6 weken niet altijd haalbaar is. Dit komt vaak doordat het plannen van een geschikte datum lastig is. We moeten rekening houden met de beschikbaarheid van de familie, mantelzorgers en externe begeleiders. Hierdoor kan het voorkomen dat een geplande evaluatie wordt uitgesteld door diverse redenen, zoals afzeggingen, waarna er opnieuw naar een geschikte datum gezocht moet worden. Dit kan leiden tot uitloop bij enkele deelnemers.

Verbeterpunten

Om dit probleem te minimaliseren, hebben we besloten om tijdens de intake meteen een evaluatiedatum in te plannen. Dit kan mogelijk helpen om het proces soepeler te laten verlopen. Tegelijkertijd blijft het afhankelijk van het feit dat afspraken niet worden afgezegd. Maar het wordt nog steeds vaak afgezegd door verschillende redenen door familieleden of externe begeleiders.

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.

Conclusies uit de evaluaties en het behalen van begeleidingsdoelen

Over het algemeen zijn de evaluaties positief. Deelnemers en hun mantelzorgers geven aan tevreden te zijn met de zorg en begeleiding op de zorgboerderij. De tevredenheidscijfers variëren van **7 tot 10**, waarbij een **8** het meest gegeven cijfer is.

Bij de vraag wat er beter kan, wordt vaak aangegeven dat men niets weet te noemen en dat alles als goed wordt ervaren. Het antwoord hangt echter wel af van de persoonlijke kijk en verwachtingen van de deelnemer en diens mantelzorger. Dit benadrukt hoe belangrijk een persoonlijke benadering is in de zorgverlening.

Leer- en verbeterpunten voor het evaluatieproces

1. Uitstel en afzeggingen van evaluaties:

Een veelvoorkomend knelpunt is dat evaluaties regelmatig worden afgezegd. Dit gebeurt door:

- Langdurige ziekte van de deelnemer of mantelzorger.
- Andere afspraken die prioriteit krijgen.
- Het vergeten van de afspraak door betrokkenen.

2. Tussentijdse opvolging:

Hoewel de meeste deelnemers één jaarlijkse evaluatie voldoende vinden, kan een telefonische opvolging na een half jaar meer inzicht geven in hun situatie. Het plan is om hierbij ook telefonisch contact op te nemen met de familie of mantelzorgers om extra perspectief te krijgen. Op basis van deze gesprekken wordt een kort verslag gemaakt, zodat eventuele aanpassingen in het begeleidingsplan beter kunnen worden afgestemd.

Acties die we hebben ondernomen en verdere plannen

1. Plannen tijdens intake:

Tijdens de intake leggen we nu standaard een evaluatiedatum vast.

- Bij situaties waarin de startdatum nog niet direct kan worden afgesproken (bijvoorbeeld door een wachtperiode), plannen we de evaluatiedatum zodra de startdatum is bevestigd.
- Dit voorkomt vertraging en zorgt voor een vast ritme in het evaluatieproces.

2. Extra aandacht bij planning:

We zeggen onze medewerkers om tijdens de intake of bij het afspreken van een startdatum direct het belang van evaluaties te benadrukken. Dit helpt betrokkenen het belang van de afspraken in te zien en de kans op afzegging te verkleinen.

Aanpassing van processen

Op dit moment zien wij geen dringende noodzaak om aanpassingen door te voeren in onze processen voor intake, het vastleggen van evaluatiedata, of het bijstellen van begeleidingsplannen. Het huidige proces functioneert goed, mits evaluaties op tijd plaatsvinden en tussentijds contact wordt onderhouden.

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.

Inspraakmomenten en wijze van communicatie

De inspraakbijeenkomsten hebben plaatsgevonden op **17 april 2024** en **8 oktober 2024**.

- De deelnemers en hun mantelzorgers zijn **6 weken van tevoren uitgenodigd** via een agenda.
- Bij deze uitnodiging werd ook de mogelijkheid geboden om eigen onderwerpen aan te dragen voor de bijeenkomst.

Aangedragen onderwerpen

Door deelnemers of mantelzorgers

Helaas zijn er vanuit de deelnemers en mantelzorgers geen onderwerpen aangedragen, ondanks dat hier herhaaldelijk om is gevraagd.

Door ons

Tijdens de bijeenkomsten zijn de volgende onderwerpen besproken:

1. **5 jaar zorgboerderij** – Aankondiging van de open dag op zaterdag 8 juni 2024.
2. **Activiteiten op de zorgboerderij** – Specifiek voor regenachtige dagen en binnen activiteiten.
3. **Kernwaarden van de zorgboerderij** – Reflectie en bespreking.
4. **Resultaten van het tevredenheidsonderzoek** – Analyse en bespreking.
5. **Nieuwe regels op de zorgboerderij** – Uitleg en toelichting.
6. **Vorbereiding op de volgende inspraakbijeenkomst (10 oktober 2024)** – Thema's en mogelijke onderwerpen.
7. **Evaluatie van punten uit de vorige inspraakbijeenkomst** – Voortgang en opvolging.
8. **Tevredenheidsonderzoek voor deelnemers en mantelzorgers** – Bespreking van de resultaten.
9. **Activiteiten van oktober tot april** – Ideeën voor uitjes in kleine groepen en activiteiten tijdens de wintermaanden.
10. **Vooruitblik naar de volgende inspraakbijeenkomst (april 2025)** – Inventarisatie van onderwerpen en thema's.

Algemene uitkomsten van de inspraakmomenten

1. Beperkte input vanuit deelnemers en mantelzorgers:

Ondanks meerdere oproepen hebben deelnemers en mantelzorgers geen eigen onderwerpen aangedragen.

2. Actieve participatie van een beperkte groep:

Tijdens de bijeenkomsten waren het vaak dezelfde personen die actief reageerden. Desondanks zijn er waardevolle inzichten en ideeën uit voortgekomen.

o Concrete verbeterpunten en ideeën

Tijdens de inspraakmomenten zijn de volgende ideeën en verbeterpunten aangedragen door deelnemers en mantelzorgers:

o Meer activiteiten met muziek:

- Het introduceren van achtergrondmuziek tijdens activiteiten werd voorgesteld, om de sfeer te verbeteren en deelnemers te stimuleren.

o Mogelijkheid om een rondje te lopen:

- Enkele deelnemers gaven aan dat ze het jammer vinden dat er geen gelegenheid is om een rondje te lopen. Dit punt vraagt om een mogelijke oplossing binnen de beschikbare ruimte.

o Meer beweegspellen:

- Het uitbreiden van het aanbod met beweegspellen werd meerdere keren genoemd. Ideeën zijn onder andere:
 - Vaker sjoelen.
 - Kegelen.
 - Zakgooien.
 - **Koersbal** werd ook genoemd door een mantelzorger, maar dit blijkt in de huidige situatie niet haalbaar vanwege de ruimte en de hoge kosten van ongeveer €2000 voor de benodigde mat (8 meter).

1. o **Uitjes en activiteiten buiten de zorgboerderij:**

- Bezoekjes aan een tuincentrum.
- Met de bus ergens naartoe rijden en daar een wandeling maken.
- Meer georganiseerde uitjes in kleine groepen.

o **Duofiets:**

- Een deelnemer stelde het idee van een duofiets voor, maar dit vraagt om 1-op-1 begeleiding. Gezien het beperkte aantal begeleiders en vrijwilligers is dit op dit moment niet realiseerbaar.

o **Alternatieve vervoersopties:**

- Het idee van een huifkar achter de trekker of een golfkarretje werd besproken, maar bleek niet haalbaar vanwege hoge verzekeringskosten.
- **Wel haalbaar:** Vaker met de bus op pad en vervolgens wandelen op een andere locatie. Dit kan een geschikte oplossing zijn om deelnemers in beweging te houden en nieuwe omgevingen te verkennen.

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.

Wat hebben we geleerd uit de inspraakmomenten?

1. Weinig inbreng van deelnemers en mantelzorgers:

- De meeste deelnemers en mantelzorgers hebben geen onderwerpen aangedragen, ook al hebben we hier meerdere keren om gevraagd. Dit kan betekenen dat ze tevreden zijn met hoe het nu gaat of niet goed weten wat ze willen voorstellen.

2. Goede ideeën van een kleine groep:

- Een aantal mensen heeft wel actief meegedacht. Hun ideeën waren nuttig en kunnen ons helpen om dingen te verbeteren, zoals meer muziek, leuke beweegspellen en uitstapjes organiseren.

3. Sommige ideeën zijn lastig uit te voeren:

- Voor sommige ideeën, zoals een duofiets of een huifkar, hebben we niet genoeg geld of mogelijkheden. Daarom moeten we vooral kijken naar wat wél haalbaar is.

4. Bijeenkomsten worden gewaardeerd:

- De mensen die meedoen, vinden het fijn om hun mening te geven en mee te denken over verbeteringen.

Wat kunnen we beter doen?

1. Meer mensen betrekken:

- We moeten manieren vinden om deelnemers en mantelzorgers meer bij de bijeenkomsten te betrekken. Bijvoorbeeld door:
 - Een ideeënbox te plaatsen.
 - Mensen vooraf persoonlijk te vragen wat zij belangrijk vinden.
 - Een korte vragenlijst te sturen.

2. Focus op haalbare verbeteringen:

- We kunnen ons beter richten op dingen die we goed kunnen uitvoeren, zoals:
 - Meer beweegspellen organiseren (sjoelen, kegelen, zakgooien).
 - Uitjes met de bus naar nieuwe plekken.
 - Achtergrondmuziek toevoegen tijdens activiteiten.

3. Duidelijker terugkoppelen:

- We willen de deelnemers en mantelzorgers beter laten weten wat we met hun ideeën doen. Dit kan door een nieuwsbrief of een korte uitleg tijdens de bijeenkomsten.

Wat hebben we gedaan en wat gaan we nog doen?

Wat we al gedaan hebben:

- Twee inspraakbijeenkomsten gehouden (april en oktober 2024).
- Verschillende onderwerpen besproken, zoals activiteiten, regels en tevredenheidsonderzoeken.
- Uitjes en binnenactiviteiten beter georganiseerd, vooral voor de wintermaanden.

Wat we nog gaan doen:

1. Meer inspraak stimuleren:

- Persoonlijk vragen naar ideeën.
- Een ideeënbox plaatsen of een vragenlijst sturen.

2. Nieuwe activiteiten organiseren:

- Meer beweegspellen doen, zoals sjoelen en kegelen.
- Vaker met de bus op pad en wandelen op andere plekken.
- Muziek toevoegen aan activiteiten.

3. Terugkoppeling geven:

- Duidelijk laten zien wat er met de ideeën is gedaan, bijvoorbeeld via een nieuwsbrief of tijdens een bijeenkomst.

Eventueel opzetten van een cliëntenraad

Tijdens de audit werd aangegeven dat het zinvol kan zijn om na te denken over het opzetten van een cliëntenraad. Naar aanleiding van de aanpassing van de functieomschrijvingen van de vrijwilligers zitten wij nog onder de norm van 10 zorgverleners. Wellicht kan een cliëntenraad juist op dit moment een waardevolle toevoeging zijn om de inspraak en betrokkenheid van deelnemers en hun mantelzorgers/familieleden te vergroten.

Dit onderwerp zal eerst intern met het team besproken worden. Daarnaast is het goed om dit tijdens de inspraakbijeenkomst in april 2025 aan te kaarten bij de deelnemers en hun mantelzorgers/familieleden. Op die manier kunnen we inventariseren hoe zij hier tegenover staan en of er animo is om mee te werken aan een cliëntenraad.

Mogelijke voordelen van een cliëntenraad:

- Geeft deelnemers en hun vertegenwoordigers een officiële stem binnen de zorgboerderij.
- Verbeterd de kwaliteit van zorg en begeleiding door directe feedback.
- Vergroot de transparantie en betrokkenheid.
- Kan bijdragen aan het voldoen aan bepaalde normen en kwaliteitseisen.

Volgende stappen:

- 1. Bespreken binnen het team** – Draagvlak en haalbaarheid in kaart brengen.
- 2. Peilen van interesse tijdens de inspraakbijeenkomst** – Deelnemers en hun vertegenwoordigers informeren en reacties verzamelen.
- 3. Structuur en werkwijze bepalen** – Indien er voldoende animo is, kijken hoe de cliëntenraad vormgegeven kan worden (bijv. samenstelling, frequentie van bijeenkomsten, en ondersteuning vanuit de zorgboerderij).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Wanneer heeft de meting plaatsgevonden?

Begin oktober hebben de deelnemers en hun mantelzorgers het tevredenheidsformulier mee naar huis gekregen om in te vullen. Begin december heb ik de resultaten samengevat. Naderhand hebben we geen aanvullende formulieren meer ontvangen.

Welke methode hebben we gebruikt?

De deelnemers hebben een enquête ingevuld met vragen, waarbij gebruik werd gemaakt van emoticons, cijfers en open opmerkingen. De mantelzorgers kregen een aparte invullijst om in te vullen.

Hoeveel vragenlijsten hebben we uitgezet en hoeveel reacties hebben we hier op ontvangen?

We hebben in totaal 29 formulieren uitgedeeld, waarvan we uiteindelijk 19 ingevulde formulieren hebben teruggekregen.

Voor de deelnemers zijn de volgende vragen gesteld:

- Zijn er leuke activiteiten?
- Ik maak het gezellig.
- De anderen zijn aardig.
- De begeleiders zijn aardig.
- Ik kan zeggen wat ik voel en denk.
- Ik ben fitter.
- Ik heb rust in mijn hoofd.
- Ik kan nu meer.
- Het hier zijn vind ik fijn.
- Wat hier is, maakt mij blij.
- Door hier te zijn heb ik minder hulp nodig.
- Zijn de gestelde doelen gehaald?

De deelnemers gaven de volgende beoordelingen:

- Wat ik hier doe: gemiddeld een **8**.
- De begeleiders: gemiddeld een **8,7**.
- Hoe nuttig het is om hier te zijn en deel te nemen aan de activiteiten: gemiddeld een **8,2**.

Voor de mantelzorgers zijn andere vragen gesteld, zoals:

- Thuis is er meer rust.
- Er is beter contact met andere familieleden en mensen in zijn/haar omgeving.
- Dankzij de zorgboerderij kan hij/zij thuis blijven wonen.
- Dankzij de zorg op de zorgboerderij is er minder zorg van andere instanties nodig.
- Ik maak me minder zorgen om mijn kind, ouder of partner.
- Ik kom meer aan mezelf toe.
- Mijn sociaal en psychisch welbevinden is toegenomen.
- De begeleiders luisteren naar wat ik wil zeggen.
- De begeleiders zijn er als ik het nodig heb.
- De begeleiders komen hun afspraken na.
- De begeleiders hebben voldoende deskundigheid.
- Ik word voldoende betrokken bij de begeleiding op de zorgboerderij.
- Ik word tijdig geïnformeerd over het wel en wee van mijn partner of familielid.

De mantelzorgers gaven de volgende beoordeling:

- De begeleiders: gemiddeld een **9,1**.

Wat is er in algemene zin uit de meting gekomen?

We zien dat zowel de deelnemers als de mantelzorgers gelukkig zeer positief zijn over de begeleiding.

Wat betreft de omgang tussen de deelnemers merken we echter dat dit wisselend is. Niet iedereen kan goed met elkaar overweg. Dit is begrijpelijk, gezien de uiteenlopende hulpvragen binnen de groep. De deelnemers weten vaak niet goed hoe ze moeten omgaan met de beperkingen van een ander, zeker omdat ze zelf ook met hun eigen beperkingen worstelen.

De activiteiten worden over het algemeen als zeer goed tot voldoende beoordeeld, maar niet iedereen ervaart dit op dezelfde manier. Ondanks het brede aanbod van mogelijkheden blijkt dat sommige deelnemers de activiteiten niet optimaal benutten. Vaak wordt deelname door de deelnemers zelf afgewezen; in hun beleving kunnen en willen ze nog van alles, maar in de praktijk blijkt dit vaak niet haalbaar. Dit leidt er soms toe dat ze afhoudend reageren. We proberen hen zo goed mogelijk te stimuleren, maar te veel aandringen heeft juist een averechts effect.

We zien ook dat deelnemers tijdens individuele begeleiding vaak wel activiteiten uitvoeren. Echter, zodra ze even alleen gelaten worden omdat wij anderen moeten helpen, raken sommigen snel afgeleid. Daarom richten we ons vooral op groepsactiviteiten. Niet iedereen vindt dit even leuk, maar gelukkig kunnen we dankzij de inzet van vrijwilligers meer persoonlijke aandacht geven wanneer dat nodig is.

Enkele resultaten waren minder positief. We realiseren ons dat er deelnemers zijn die niet geheel vrijwillig naar de zorgboerderij komen, maar meer vanuit het thuisfront. Dit kan van invloed zijn op hun ervaring en tevredenheid.

Dit zijn de belangrijkste aandachtspunten die mij zijn opgevallen in dit onderzoek.

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.

Welke conclusies kunnen we trekken uit de tevredenheidsmeting?

Uit de meting blijkt dat zowel de deelnemers als hun mantelzorgers tevreden zijn. Dit blijkt duidelijk uit de cijfers en de beantwoorde vragen.

Welke leer- en verbeterpunten zijn er?

Verbeterpunten:

- Het kan nuttig zijn om mantelzorgers opnieuw te informeren over de manieren waarop zij contact met ons kunnen opnemen. We merken dat het principe "geen bericht is goed bericht" vaak wordt gehanteerd, maar we willen benadrukken dat ze altijd contact met ons mogen opnemen als er iets speelt. Mantelzorgers kunnen ons bereiken via onze bedrijfs-WhatsApp, per telefoon, e-mail of door in te loggen op het systeem om rapportages in te zien. Hoewel de inloggegevens zijn verstrekt, zien we in de praktijk dat hier weinig gebruik van wordt gemaakt.
- Wat betreft de activiteiten bieden we een breed scala aan mogelijkheden en hebben we geen specifieke tips ontvangen uit het tevredenheidsonderzoek om deze verder te verbeteren. We nemen dit onderwerp echter mee in de persoonlijke evaluaties en inspraakbijeenkomsten om eventuele verbeterpunten alsnog boven tafel te krijgen.

Wat hebben we gedaan en wat gaan we nog doen?

Op basis van de resultaten zijn we tevreden met hoe het gaat. In het nieuwe jaar zullen we mantelzorgers informeren over de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek en hen opnieuw wijzen op de manieren waarop ze contact met ons kunnen opnemen. Voor mantelzorgers die bijvoorbeeld graag willen weten hoe het die dag met hun naaste is gegaan, zonder alle rapportages te lezen, kunnen we specifieke updates geven. En we zullen in 2025 wederom een tevredenheidsonderzoek uitdelen.

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.

Incidentrapportage: Twee valpartijen van dezelfde deelnemer

1e Valpartij

Oorzaak:

De deelnemer zat in de taxi. In plaats van dat de chauffeur de gordel losmaakte, heeft een medepassagier dit gedaan. Hierdoor stond de deelnemer op, ondanks het feit dat hij valgevaarlijk is en gebruik maakt van een rollator. Dit leidde ertoe dat hij uit de bus viel en op zijn zitvlak terecht kwam.

Actie:

De chauffeur heeft, met onze hulp, de deelnemer overeind geholpen.

Nazorg:

Nazorg was niet nodig, omdat de deelnemer zich gelukkig niet had bezeerd en er geen lichamelijk letsel zichtbaar was.

Evaluatie:

Volgens ons was het incident op dat moment adequaat afgehandeld. Wij waren op dat moment andere deelnemers aan het begeleiden, waardoor wij geen zicht hadden op wat er bij de taxi gebeurde. De betrokken deelnemer werd zoals gebruikelijk als laatste uit de bus gehaald.

Lessen:

Andere deelnemers zijn geïnstrueerd om geen gordels van anderen los te maken.

Aanpassingen en verbeteringen:

Wij hebben dit voorval doorgegeven aan de woonbegeleiding van de deelnemer. Hoewel zij het incident hebben genoteerd, is er geen verdere actie ondernomen.

2e Valpartij

Oorzaak:

De deelnemer was, samen met zijn partner, naar de zorgboerderij gekomen voor een inspraakbijeenkomst op een dag dat hij normaal niet aanwezig was. Na de bijeenkomst ging hij naar buiten om achter zijn rollator rond te lopen. Zijn partner zat met haar rug naar hem toe, waardoor er geen toezicht was. De deelnemer liep achteruit, verloor zijn evenwicht, en viel hard tegen een pergola, waardoor hij een wond aan zijn arm opliep.

Actie:

Samen met twee andere begeleiders hebben we de deelnemer overeind geholpen, zijn arm behandeld, en zijn schaafwond verbonden. Omdat hij intern woont met zijn partner, hebben wij hen geadviseerd dit te laten controleren door de verpleegkundigen.

Nazorg:

Zijn schaafwond werd verzorgd en verbonden, en er is contact opgenomen met de begeleider. Het incident werd adequaat afgehandeld. Gelukkig heeft de deelnemer, op een schaafwond na, geen verdere verwondingen opgelopen.

Lessen:

We hebben geleerd dat we strenger moeten toezien op wat wel en niet meer mogelijk is op de boerderij, aangezien deze deelnemer een

verhoogd valrisico heeft.

Aanpassingen en verbeteringen:

Na dit incident werd besloten dat de deelnemer niet meer zelfstandig achter de rollator mag lopen en voortaan afhankelijk is van een rolstoel.

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.

Incidentrapportage: Vergeten medicatie

Situatie:

De deelnemer gebruikte medicatie via een Baxter-systeem. Wij maakten gebruik van een wekkerfunctie om herinnerd te worden aan het uitreiken van de baxterzak.

Oorzaak:

De medicatie werd door ons als begeleiders vergeten. Dit kwam doordat we op dat moment werden afgeleid door de telefoon.

Actie:

Wij hebben direct contact opgenomen met het thuisfront om hen te informeren over het vergeten van de medicatie.

Nazorg:

Omdat de situatie zich buiten ons bereik bevond, konden wij op dat moment geen verdere nazorg bieden. Wij hebben het thuisfront geïnformeerd en hen gevraagd de situatie verder te monitoren.

Evaluatie:

Wij hebben binnen onze mogelijkheden gehandeld. Dit incident heeft ons doen inzien dat afleiding een grote invloed kan hebben op de uitvoering van zorgtaken, zoals het toedienen van medicatie.

Lessen:

We hebben geleerd dat afleiding, zoals het opnemen van de telefoon, een risico vormt bij belangrijke taken zoals medicatietoediening. Het is essentieel om hier scherp op te blijven en processen te verbeteren.

Aanpassingen en verbeteringen:

- Het wekkeralarm in de zorgtelefoon blijft actief tot de Baxterzak daadwerkelijk is gepakt.
- Bij een wekkeralarm dient een andere begeleider de telefoon op te nemen of de telefoon kan tijdelijk genegeerd worden.
- We hebben onszelf aangeleerd om prioriteit te geven aan het direct handelen bij het afgaan van een medicatiewekker.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Conclusies uit de meldingen en incidenten

De incidenten tonen aan dat:

1. Bij deelnemers met een verhoogd risico, zoals valgevaar, beter toezicht en striktere protocollen nodig zijn.
2. Afleiding, bijvoorbeeld door telefoongesprekken, kan belangrijke zorgtaken zoals medicatietoediening verstoren.

Het herhalen van problemen bij dezelfde deelnemer maakt duidelijk dat tijdige evaluaties en het eventueel stopzetten van zorg noodzakelijk zijn om veiligheid en kwaliteit te waarborgen.

Leerpunten en verbeterpunten

- **Valincidenten:**
We moeten vooraf beter inschatten welke activiteiten en hulpmiddelen veilig zijn voor deelnemers met een verhoogd valrisico.
- **Medicatie:**
Het belang van focus en duidelijke prioriteiten tijdens het toedienen van medicatie is een belangrijk leerpunt.
- **Communicatie:**
Samenwerking en afspraken met woonbegeleiding moeten verbeteren om incidenten te voorkomen.

Wat is er gedaan en wat gaat u nog doen?

Wat we hebben gedaan:

- Bij valincidenten:
 - Instructies gegeven aan andere deelnemers over veiligheid, zoals het niet losmaken van gordels.
 - De deelnemer overgezet naar een rolstoel en uiteindelijk de zorg beëindigd.
- Bij medicatie:
 - Het wekkeralarm blijft lopen totdat de medicatie is gepakt.
 - Afspraken gemaakt om telefoontjes tijdens medicatie-inname te vermijden.

Wat we gaan doen:

- **Risico-evaluatie:** Regelmatig beoordelen of de zorg en hulpmiddelen nog passend zijn.
- **Communicatie verbeteren:** Regelmatig overleg met woonbegeleiding.

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het werkoverleg is gehouden, maar ik heb het format aangepast op basis van de onderwerpen die door het kwaliteitssysteem zijn aangereikt.

Actie lijst voor 2024 (geen datums aan gekoppeld) * Pad na het kippenhok verharden met tegels. * Kapschuur opzetten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het tegelpad is inmiddels gerealiseerd, terwijl de kapschuur nog niet is voltooid. Beide punten zijn verder uitgewerkt in het jaarverslag.

2e inspraakmogelijkheid

Geplande uitvoerdatum: 03-10-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 10-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is gehouden en verwerkt in het jaar verslag.

checklist hygiëne invullen (1x in het jaar) veiligheid risicoanalyse

Geplande uitvoerdatum: 18-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit is uitgevoerd. De vragen komen grotendeels overeen met de zoönosencheck die de dierenarts standaard al uitvoert."

Open dag Zorgboerderij Hogeboekel 5 jarig bestaan

Geplande uitvoerdatum: 08-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Actie afgerond op: 08-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Open dag is gehouden en was een succes, vooral deelnemers met familieleden kwamen kijken op de zorgboerderij. Het leek wel een familiedag.

BHV- Plan up to date houden (2x in het jaar) veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Geen bijzonderheden

Brandblussers moeten gecontroleerd worden (1x in het jaar) Boensma benaderen voor controle! veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Zijn gecheckt.

watermonsteronderzoek (1x in het jaar) Datum wordt nog besproken met het bedrijf. Vorige keer was het in september. Voor het jaar 2022 om is. hygiene veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 06-02-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: De monsteronderzoek is gehouden, locatie zorgboerderij kwam er niks uit.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 27-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 23-02-2024 (Afgerond)

2e inspraakmogelijkheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: De eerste inspraakbijeenkomst wordt in april gehouden. En de tweede bijeenkomst in oktober.

BHV- Herhalingcursussen volgen, om de BHV certificaat up to date te houden. (1 x in het jaar) veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: De brand en ontruiming is in 2023 ontgaan doordat boer en zorg dit niet meer aanbied , wel is de EHBO up to date. Voor 2024 hebben we de volgende datums voor het onderhouden van de BHV. Bianca gehele cursus BHV --> vrijdag 22 maart 2024 Stefanie alleen brand en ontruiming --> maandag 15 april 2024 Henk moet ook alleen brand en ontruiming maar de datums gaan niet verder dan april. Omdat we niet ter gelijke tijd weg kunnen van de boerderij moet uitwijken naar een andere datum die aangeboden wordt in 2024.

Evaluatie gesprekken houden met de vrijwilligsters

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Zie kopje vrijwilligers. Deze zullen in 2024 gehouden worden.

Kapschuur, is de bedoeling voor 2023. Maar kan uitgeweken worden mocht het niet uitkomen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Deze is opgeschoven naar 2024.

Tevredenheidsonderzoek meegeven aan de deelnemers, 4 weken de tijd. (1x in het jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Niet meer van toepassing)

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
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Heeft geen gevolgen voor onze zorgboerderij.

watermonsteronderzoek (1x in het jaar) Datum wordt nog besproken met het bedrijf. Vorige keer was het in september. Voor het jaar 2022 om is. hygiene veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voor het jaar 2022 (september) hebben we de wateronderzoek uitgevoerd, hier zat geen

bijzonderheden aan. Helaas is 2023 ons de onderzoek ontgaan. voor 2024 hebben we het bedrijf aangespoord om de onderzoek weer uit te voeren.

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.

Brandblussers moeten gecontroleerd worden (1x in het jaar) Boensma benaderen voor controle! veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

1e werkoverleg

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

watermonsteronderzoek (1x in het jaar) Datum wordt nog besproken met het bedrijf. Vorige keer was het in september. Voor het jaar 2022 om is. hygiene veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Tijdens Inspraakbijeenkomst het onderwerp Cliëntenraad bespreken.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

BHV- Plan up to date houden (2x in het jaar) veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

checklist hygiëne invullen (1x in het jaar) veiligheid risicoanalyse

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

2e Werkoverleg

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

2e inspraakmogelijkheid

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Zodra het mogelijk is, verloop jaar bijhouden in het jaarverslag 2025. Om een uitgebreide beeld te krijgen hoe het jaar verlopen is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

schematische schema maken met acties voor stagiaires.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

evaluatie formulier maken voor de stagiaires.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Afspraak maken voor bedrijfsbezoek door Stigas.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 08-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Maak een onderscheid in een functiebeschrijving voor zorg-ondersteunde en taak-specifieke vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum:	17-02-2025
Geldt voor locatie(s):	Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 13-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	We hebben onderscheid gemaakt tussen praktische vrijwilligers en zorg ondersteunende vrijwilligers.

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

Geplande uitvoerdatum:	17-02-2025
Geldt voor locatie(s):	Zorgboerderij Hoge Boekel (2342)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 14-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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.

Conclusies uit de voortgang van de actielijst

- De acties worden consistent opgevolgd, waarbij veel acties jaarlijks terugkeren. Deze acties hoeven niet opnieuw ingevoerd te worden, alleen de datums worden aangepast.
- Datums worden niet strikt ingevuld wanneer deze nog niet bekend zijn, zoals bij opleidingen of EHBO-cursussen.
- Voor specifieke terugkerende acties, zoals de zoönosencheck, wordt tijdig actie ondernomen. Bijvoorbeeld, in mei wordt een afspraak met de dierenarts ingepland voor juli.

Wat is gedaan en wat nog gaat gebeuren

De acties zijn beknopter omschreven en dubbele beschrijvingen zijn verwijderd, omdat sommige acties meerdere keren voorkwamen in verschillende categorieën. Pas na het opstellen van het jaarverslag zijn acties toegevoegd aan de actielijst om een overzichtelijker en actueler plan te creëren. De focus ligt op het verder optimaliseren van de actielijst en het beperken van onnodige herhalingen om de efficiëntie te verhogen.

Leer- en verbeterpunten

Het huidige systeem voelt soms omslachtig en gebruiksonvriendelijk. Het inloggen en het verwerken van acties via e-mails kost onnodig veel tijd. Het systeem wordt momenteel alleen gebruikt voor terugkerende acties en bekende acties voor het nieuwe jaar. Voor andere taken en planningen wordt een Office-agenda gebruikt, die maandelijks wordt uitgeprint en handmatig wordt bijgewerkt. Het gebruik van de Office-agenda blijkt praktischer en overzichtelijker voor aanvullende taken en planningen.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstelling 2030

In 2030 blijven we een kleinschalige zorgonderneming met maximaal 12 tot 14 deelnemers per dag. Indien financieel haalbaar, streven we naar een maximum van 12 deelnemers, zodat we de persoonlijke aandacht en kwaliteit van zorg maximaal blijft.

Tegen die tijd zijn Henk Meijer en Ineke Meijer al enige tijd met pensioen. Als zij dat willen, kunnen ze op vrijwillige basis nog helpen op de zorgboerderij, maar dit is niet meer noodzakelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering.

Ik heb tegen die tijd voldoende ervaring opgedaan om het team op een gelijkwaardige manier aan te sturen, met respect en waardering voor alle medewerkers. Tegelijkertijd bewaak ik een goede balans, waarbij ik mijn eigen rol niet naar de achtergrond schuif, maar ook aandacht heb voor mijn eigen ontwikkeling en welzijn.

We streven ernaar om in 2030 nog steeds met hetzelfde team medewerkers samen te werken en ervoor te zorgen dat onze deelnemers, hun familieleden, externe instanties en begeleiders tevreden blijven over de zorg en dienstverlening die we bieden.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor 2025

Voor het komende jaar hebben we een aantal concrete doelen opgesteld, waarbij we bewust kiezen voor een rustiger jaar, na de hectiek van de afgelopen tijd. Dit geeft ons de ruimte om ons te richten op kwaliteit en stabiliteit, zonder ons te overbelasten.

1. Realisatie van de kapberg/loods

Het doel om een kapberg/loods te bouwen blijft een belangrijke prioriteit. Als alles meezit, hopen we deze in 2025 te realiseren. Hierbij houden we rekening met de volgende factoren:

- **Financiën:** De bouw kan alleen doorgaan als dit financieel haalbaar is en er geen onverwachte kosten of omstandigheden optreden die dit in de weg staan.
- **Beschikbare tijd:** Tim Sleiderink zal minstens twee weken vrij nemen van zijn werk om, samen met Henk Meijer en eventueel hulp van familie, vrienden en bekenden, de loods te realiseren.
- **Weersomstandigheden:** Afgelopen jaar zorgde de vele regenval in het voorjaar voor vertraging, vooral omdat er een put gegraven moet worden. Bij slecht weer kan het terrein veranderen in een modderpoel, wat de voortgang bemoeilijkt.

2. Verhoogde bakken voor de moestuin

Om de moestuin beter toegankelijk te maken voor deelnemers, willen we verhoogde bakken realiseren. Veel deelnemers kunnen niet meer gemakkelijk bukken om lage planten te verzorgen, waardoor deze taak grotendeels bij de begeleiders terecht komt. Met verhoogde bakken creëren we een praktische oplossing die de deelnemers zelfstandiger maakt en ons werk verlicht.

3. Behouden van minimaal 12 deelnemers per dag

Om financieel stabiel te blijven, streven we ernaar minimaal 12 deelnemers per dag te behouden. Daarnaast overwegen we een extra werknemer aan te nemen om vakanties en vrije dagen op te vangen. Dit geeft mij ook de mogelijkheid om meer tijd aan administratieve taken te besteden, zoals het jaarverslag en kwaliteitsbeheer.

Helaas heeft de situatie rond Ilone, door privé- en gezinsomstandigheden, gezorgd voor een andere inzet dan gepland. Dit betekende dat ik zelf veel op de groep aanwezig was, waardoor ik minder tijd achter de computer kon doorbrengen. In 2025 willen we hier meer balans in brengen.

4. Een rustiger jaar

Na een hectisch jaar rondom de aanbesteding en de stress die dit met zich meebracht, willen we 2025 gebruiken om de basis op orde te houden. Met een audit in 2026 op de planning kiezen we bewust voor minder doelen. De focus ligt op:

- Het up-to-date houden van het kwaliteitsmanagementsysteem.
- Het afronden van het jaarverslag.
- Het behalen van de geplande opleidingsdoelen.

Met deze doelen hopen we een stabiel en minder belastend jaar te creëren, waarbij er ruimte blijft om te zien wat het jaar brengt zonder te veel druk te leggen op nieuwe projecten.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Hoe wij onze doelstellingen gaan bereiken

Om onze zorgboerderij succesvol te blijven ontwikkelen, hebben we onze doelstellingen onderverdeeld in korte, middellange en lange termijn. Hierbij richten we ons op realistische stappen en het bewaken van de balans tussen ambitie en haalbaarheid.

Korte termijn doelstellingen (2025)

Voor het komende jaar ligt de focus op kwaliteit, stabiliteit en praktische verbeteringen, met een bewust rustiger tempo na een hectische periode:

1. Realisatie van de kapberg/loods:

o Hoe we dit bereiken:

- Financiële haalbaarheid blijft een voorwaarde; we evalueren zorgvuldig of dit project binnen het budget past.
- Tim Sleiderink neemt minstens twee weken vrij om, samen met Henk Meijer en hulp van familie en vrienden, de bouw te realiseren.
- We houden rekening met weersomstandigheden om het werk efficiënt te plannen.

2. Verhoogde bakken voor de moestuin:

o Hoe we dit bereiken:

- Nieuwe verhoogde bakken worden gerealiseerd, zodat deelnemers gemakkelijker zelfstandig kunnen werken.
- We maken een plan voor de benodigde materialen en het ontwerp, met behulp van betrokken medewerkers.

3. Behouden van minimaal 12 deelnemers per dag:

o Hoe we dit bereiken:

- Actief deelnemers behouden door een warme en persoonlijke aanpak.
- Overwegen van een extra werknemer om vakanties en vrije dagen op te vangen, wat mij meer ruimte geeft voor administratieve taken zoals kwaliteitsbeheer.

4. Een rustiger jaar:

o Hoe we dit bereiken:

- Focus op bestaande taken: het up-to-date houden van het kwaliteitsmanagementsysteem, het afronden van het jaarverslag en het behalen van opleidingsdoelen.
- Geen nieuwe, grote projecten starten om stress en werkdruk te verminderen.

Middellange termijn doelstellingen (2026-2028)

1. Voorbereiding op de audit in 2026:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Tijdige planning en voorbereiding, zodat we goed inzicht hebben in de vereisten en deze structureel aanpakken.
 - Het onderhouden en verbeteren van ons kwaliteitsmanagementsysteem.

2. Teamuitbreiding en samenwerking verbeteren:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Het team versterken met een nieuwe werknemer, zodat er voldoende capaciteit is voor continuïteit en groei.
 - Investeren in trainingen en reflectiesessies om de samenwerking te verbeteren en het team verder te professionaliseren.

3. Toekomstige groei evalueren:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Periodiek evalueren of we het aantal deelnemers kunnen behouden of aanpassen, afhankelijk van de financiële en praktische haalbaarheid.
 - Betrekken van medewerkers, deelnemers en externe instanties in het proces van verbetering en aanpassing.

Lange termijn doelstellingen (2030)

1. Behouden van kleinschaligheid en kwaliteit:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Het aantal deelnemers per dag blijft maximaal 12 tot 14, met een voorkeur voor 12 als dit financieel haalbaar is.
 - Focus op persoonlijke aandacht en een hoogwaardige zorgverlening.

2. Pensioen van Henk en Ineke Meijer:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Tegen 2030 zijn Henk en Ineke al enige tijd met pensioen. Indien zij dat willen, kunnen zij op vrijwillige basis betrokken blijven, maar dit is niet noodzakelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering.

3. Ervaring in leidinggeven:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Ik ontwikkel mijn leiderschapskwaliteiten verder, zodat ik het team op een gelijkwaardige manier kan aansturen met respect en waardering.
 - Tegelijkertijd bewaak ik een goede balans, waarbij ik ook aandacht heb voor mijn eigen ontwikkeling en welzijn.

4. Tevredenheid van deelnemers en externe partijen:

- **Hoe we dit bereiken:**
 - Continu luisteren naar en inspelen op de behoeften van deelnemers, familieleden en externe instanties om een hoge mate van tevredenheid te waarborgen.
 - Regelmatige evaluaties en feedbackmomenten organiseren.

Met deze duidelijke planning en onderscheid tussen korte, middellange en lange termijn doelstellingen streven we ernaar om onze zorgboerderij duurzaam en professioneel te laten functioneren, met behoud van kwaliteit en persoonlijke aandacht.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.