

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Stap voor Stap (2367)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Stap voor Stap (2367)



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	10
3.3 Algemene conclusies	12
4 Deelnemers en medewerkers	13
4.1 Deelnemers	13
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	16
4.3 Personeel	17
4.4 Stagiairs	17
4.5 Vrijwilligers	18
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
5 Scholing en ontwikkeling	20
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	20
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	21
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	24
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	27
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	29

7 Meldingen en incidenten	30
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	30
7.2 Medicatie	32
7.3 Agressie	32
7.4 Ongewenste intimiteiten	32
7.5 Strafbare handelingen	32
7.6 Klachten	33
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	33
8 Acties	34
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	34
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	37
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	42
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

Stap voor Stap

Registratienummer: 2367

Vogelsven 7, 5491 RM Sint Oedenrode

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 66915449

Website: <http://zorgboerderijstapvoorstap.nl>

Locatiegegevens

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

Stap voor Stap

Registratienummer: 2367

Vogelsven 7, 5491 RM Sint Oedenrode

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

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
- Ja, Zorgboerderij in beeld 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 ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- 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 agressie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Zorgboerderij Stap voor Stap is een plek omgeven door natuur en dieren, waar jij jezelf kunt zijn en je mag ontwikkelen op een manier die bij jou past. Wij bieden gespecialiseerde zorg op maat voor kinderen, jongeren en volwassenen door middel van een divers hulpaanbod, zoals (individuele) dagbesteding, vrijetijdsbesteding, paardencoaching, hondencoaching, individuele begeleiding en ambulante begeleiding. Ons team bestaat uit collega's met diverse expertises, en we bieden jaarlijks verschillende stageplaatsen aan als erkend leerbedrijf. Daarnaast zijn er verschillende vrijwilligers actief. Stap voor Stap is aangesloten bij de Federatie voor Landbouw en Zorg en heeft de pijlers 'samen, buiten en gewoon' geïntegreerd in onze missie, visie en werkwijze.

Missie & Visie:

Zorgboerderij Stap voor Stap biedt een veilige en inspirerende omgeving waar kinderen, jongeren en volwassenen zich thuis voelen en de kans krijgen zichzelf optimaal te kunnen ontwikkelen. Door middel van gespecialiseerde dagbesteding, begeleiding en coaching leveren we zorg op maat die aansluit bij persoonlijke interesses en kwaliteiten. Het draait om jou; jouw verhaal, jouw behoeften, jouw persoonlijke groei. Hierdoor is ieder traject anders, en dat is precies zoals het hoort!

In een kleinschalige, rustige omgeving werk je samen met een toegewijd team van professionals dat jou begrijpt en ondersteunt. Sociaal werkers, experts uit de gehandicaptenzorg, professionals op het gebied van kinderen en jongeren (SKJ), paarden- en hondencoaches, verschillende pedagogen, vrijwilligers en stagiaires- wij staan allemaal voor jou klaar!

Bij zorgboerderij Stap voor Stap bewandelen we samen het pad naar persoonlijke groei en ontwikkeling, afgestemd op jouw mogelijkheden, wensen en behoeften!

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onderwerp nog nader uit te werken.

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.

1. Januari

Januari. De regen maakt plaats voor sneeuw! YES. Ein-de-lijk een keer géén regen. Wat fijn! De deelnemers, collega's en dieren genieten van het prachtige uitzicht. Overal waar je kijkt is het wit! Onder het motto: "Je krijgt wat je verdiend" wordt het harde werken afgewisseld met een gezelschapsspel en warme chocomel met slagroom. Heerlijk. We genieten van de leuke dingen; Glowgolf, heerlijke wandelingen door de bossen, schaatsen en rondjes op de kar! Ook krijgen we toegang tot de nieuwe unit op het terrein. Hierdoor hebben we veel meer ruimte. Heerlijk! Helaas hebben we in januari ook te maken met minder leuke dingen: we nemen afscheid van Lonneke en we krijgen te horen dat paard M. geblesseerd is aan haar rug en niet meer beter wordt. Super verdrietig. Gelukkig blijf ze wel lekker bij ons en kunnen we nog lang van haar genieten als knuffelpony.

De vergadering staat in het teken van een herhaling van 'effectief rapporteren'. Collega's worden opnieuw meegenomen in alle do's en dont's van het rapporteren. De pilot van Zilliz is in aantocht en goede rapportages vinden we erg belangrijk. Daarnaast hebben we de maand januari gebruikt om de langverwachte, nieuwe unit in te richten. Samen met deelnemers gaan we naar de Ikea om alle spullen te halen en richten we het samen in. De nieuwe unit is fantastisch! Het zorgt voor veel meer ruimte op de boerderij. Hierdoor kunnen we nu onderscheid maken tussen een unit voor dagbesteding en individuele begeleiding waardoor de ruimtes veel prikkelarmer worden. Daarnaast is er nog ruimte voor een nieuw kantoor voor het MT en diverse flexplekken voor het personeel. Alle bureau's zijn voorzien van een extra (groot) scherm die ze kunnen gebruiken en heerlijke bureaustoelen!

2. Februari

Februari. Óh wat is het toch nat dit jaar.. Regen, Regen en nóg meer regen! De deelnemers van Stap voor Stap laten zich niet tegenhouden door het weer. Een regenjas, laarzen en een beetje doorzettingsvermogen doen wonderen. Ondanks het weer worden de dieren iedere dag fantastisch verzorgd! Gelukkig zijn er ook droge en warme momenten bij de kachel. Na de klusjes is er genoeg tijd voor ontspanning! Samen knutselen, een boek lezen of een spelletje doen; het kan allemaal! De nieuwe unit bevalt goed. Er is meer ruimte en rust voor iedereen. Begin februari wordt er gezellig carnaval gevierd. Deelnemers en collega's lopen in prachtige outfits over het terrein en een leuk feestje mag natuurlijk niet uitblijven! Samen hossen we het nieuwe jaar in. Ook Valentijnsdag wordt uitgebreid gevierd met hartjes-ballonnen, valentijnsbingo en leuke spelletjes. Vanwege het natte weer worden er ook activiteiten buiten de boerderij georganiseerd: Glowgolf, bowlen en andere leuke uitstapjes. Februari staat ook in het teken van nieuwe collega's: we verwelkomen E., E. en O.. Wat een fantastische uitbreiding van het team! Helaas nemen we ook afscheid van S. Zij gaat met zwangerschapsverlof en zal daarna niet meer terugkeren. Achter de schermen wordt er druk gewerkt aan toffe ideeën voor in de kraam, de moestuin, de hondencoachweide met een blotenvoetenpad en de paddock paradise van de ezels. Daarnaast staan we op de stagemarkt van de Fontys, zijn we positief beoordeeld door de SBB en hebben we onze zoönosen weer in de pocket!

Achter de schermen wordt er in februari hard gewerkt aan de laatste puntjes van het jaarverslag. Ondanks het vele werk is het altijd fantastisch om weer bezig te zijn met het jaarverslag. Wat doen we toch veel en wat zijn we gegroeid de afgelopen jaren! We krijgen bezoek van onze externe orthopedagoog die weer even met ons mee kijkt. Het is nog even zoeken in hoe we de samenwerking op de juiste manier in kunnen richten, maar dat komt wel goed! Twee collega's behalen een certificaat: één slaagt als paardencoach, de ander haalt haar menbewijs. Het menen is voortaan een vast onderdeel van de dagbesteding. Deelnemers vinden het heerlijk om lekker op de kar te zitten en een rondje door de bossen te rijden. De vergadering staat in het teken van kennismaken met nieuwe collega's. Daarnaast worden er wat praktische dingen gedeeld die belangrijk zijn voor het reilen en zeilen op de boerderij. Een van onze nieuwe collega's geeft tevens een presentatie over 'prikkelverwerking'. Tot slot krijgen we de SBB op bezoek. Zij zijn erg enthousiast! Hierdoor mogen we de komende jaren weer veel nieuwe stagiaires opleiden.

3. Maart

Maart. Het zonnetje laat zich op sommige dagen weer voorzichtig zien. Langzaam maar zeker raken we steeds meer gewend aan het slechte weer.. Aan het aanpassingsvermogen van onze deelnemers ligt het zeker niet, maar leuk is anders! Toch zorgen we samen voor de leuke dingen op de boerderij: We hebben de kraam weer aan de weg gezet, vieren samen 'Wereld Down Syndroomdag' en Pasen, maken de eerste vogelhuisjes van afvalhout en verwelkomen maar liefst 2 nieuwe konijnen, loopeenden en pony's. Wat een feest! Samen met onze vrijwilligers knappen we het terrein op en iedere week wordt er aan een nieuwe klus gewerkt. Hen is niets te veel! Eerlijk gezegd zouden we niet weten wat we zonder ze zouden moeten. Er wordt ook door deelnemers hard gewerkt aan nieuwe projecten zoals een paaskrans, kunst in de unit en hondenhalsbanden. Daarnaast staan de eerste perkjes weer in bloei en wordt er gewerkt in de moestuin! Binnenkort kunnen we de eerste

aardbeitjes samen plukken. Is dat niet fantastisch? Ook hebben we een nieuwe pet voor deelnemers toegevoegd aan de kledinglijn die vanaf nu te bestellen is. Leuk hé? Helaas hebben we in maart ook in goed overleg afscheid genomen van een van onze collega's en een van de ezels. Deze mag nu lekker genieten van een leven in de kudde. We hebben al even contact gehad met de ezelsrichting en het gaat super goed met haar!

Aan de hand van advies van de externe orthopedagoog hebben we de 'huisregels' visueel gemaakt. Naast dat ze ook in handboek staan, hangen ze nu ook in de unit en zijn ze gedeeld met ouders. We ontwikkelen samen nieuwe folders en een banner die we kunnen gebruiken bij de eerstvolgende stagemarkt of ander evenement. Ze zijn super gaaf geworden! Maart is ook de maand waarin we starten met de pilot van ons cliëntensysteem ZilliZ. Diverse ouders hebben aangegeven graag deel te willen nemen. Zij krijgen een account en kunnen op deze manier communiceren met het personeel en rapportages inzien. Achter de schermen wordt ook hard gewerkt! Er is een structurele training ontwikkeld voor alle collega's die graag met paarden (willen) werken. Deze is ingedeeld en aangepast op het niveau van de collega's zelf. De training zal structureel aangeboden worden met als doel; 'het verbeteren van de kwaliteit, het delen van verschillende werkvormen en teambuilding'. Vier collega's schrijven zich in voor de Rots & Water training in juni. Tot slot krijgen alle collega's een cadeautje. Het boek 'omringt door idioten' vinden zij in hun postvak en is een leuk cadeau met een knipoog naar de DISC- training die in mei gepland staat.

4. April

April. Doet wat hij wil, is wat 'ze' zeggen. Nou; de deelnemers en collega's op de boerderij hebben het aan den lijven ondervonden.. Regen, onweer, zon, hagel, regenbogen, modder; ga zo nog maar even door! Op regenachtige dagen maken we er samen iets gezelligs van en doen we spelletjes binnen. Op de mooie dagen zijn we lekker buiten en knuffelen we met de dieren! Terwijl er op de dagbesteding hard wordt gewerkt aan prachtige projecten zoals de nieuwe vogelhuisjes en de insectenhôtels, zijn we met de individuele begeleiding vooral in de ban van ons 'nieuwe' project. Hier en daar zie je collega's druk in de weer! We houden het nog héél even geheim, maar binnenkort vertellen we jullie meer.. Er gebeurt natuurlijk veel meer in april; we organiseren 'Koningsspelen' op de boerderij, de kuikentjes komen uit en we zijn wekelijks met z'n alle op zoek naar het konijn die de hele tijd ontsnapt! Ook gaat de dagbesteding met slecht weer nog even op pad; er staat een uitje gepland naar de Gasthuishoeve. Deelnemers kijken hun ogen uit! Collega's behalen een nieuw certificaat, terwijl twee andere collega's lekker actief aan de slag zijn gegaan met de optimalisatie van de paddock paradise van de ezels. Kortom, April; je was weer fantastisch!

Achter de schermen wordt er door verschillende collega's hard gewerkt. Zo is de steunstructuur herschreven en is er een nieuwe jaarplanning gemaakt. Dit aan de hand van verkregen feedback van collega's. Door het herschrijven van de steunstructuur hopen we de 'belasting' van de maandelijkse vergadering te verlagen door deze anders in te richten. Tevens blazen we intervisie en casuïstiek een nieuw leven in! Ook zijn er wijzigingen aangebracht door HR. De functioneringsgesprekken en pop-gesprekken zien er nu anders uit. Tevens wordt er een nieuwe handleiding en aanmelding voor stagiaires geschreven, een afscheidscadeau voor deelnemers ontworpen en starten we een pilot 'Gebarentaal'. Twee collega's behalen hun certificaat: 'Ponypower for Kids' wat we in de toekomst ook aan willen bieden op de boerderij. Ook worden de producten en de structuur van ons 'kraampje' geoptimaliseerd. Hier gaan we binnenkort mee aan de slag! Door het mooie weer wordt er ook op het terrein veel geklust: er is een nieuw opslaghek en een nieuwe omheining met poorten gemaakt door onze vrijwilligers! Tevens is het plan voor de verbouwing van de paardenstal rond. Dit zal in de zomer worden uitgevoerd.

5. Mei

Mei. Mei staat in het teken van vernieuwing! Allereerst verwelkomen een aantal nieuwe geitjes en een nieuw konijn. Wat een waardevolle toevoeging aan ons dierenteam. De oplettende kijker heeft het al gezien: een fantastisch picknick bankje bij de geiten zodat we daar lekker kunnen 'chillen'. Super gaaf! Daarnaast draaien we maar liefst 3 (!) nieuwe pilots; Ponypower, een cursus gebarentaal en een nieuw product voor in de kraam. Weet jij al wat dit is? Mei is ook best een gekke maand met al die nationale feestdagen! Hierdoor hebben we jullie wat minder gezien. Toch gaat het leven op de boerderij gewoon door! Onze vaste vrijwilligers werken hard en blijven lekker aan de gang. Ze maken prachtige nieuwe poorten voor in de paddocks van de paarden. Wat doen ze dat toch altijd goed hé? Ze zijn een fantastisch team samen en verbazen ons iedere keer weer! Ook voor de collega's stond er in mei een leuke teamtraining gepland! Hierover binnenkort meer.. Wat ook ontzettend leuk was, is het jaarlijkse uitje naar Odendaal! Onze deelnemers hebben de ouderen daar ontzettend verwend; ze hebben geholpen met de koffie en thee, zelfgemaakte cadeautjes uitgedeeld en een middag met de ouderen gedanst. Wat een feest! Helaas hebben we in Mei ook nog (veel te vroeg) afscheid moeten nemen van een van onze lieve pony's.

Ook zijn er in mei weer heel wat leuke dingen doorgevoerd, vernieuwd, veranderd en/of aangepast. De handboeken en protocollen voor deelnemers zijn opnieuw onder de loep genomen en aangepast waar nodig. Daarnaast zijn we druk in de weer geweest met onze pilot van ons digitale clientendossier. Het blijkt een groot succes. Echter, lopen we momenteel nog tegen wat dingetjes aan. Deze moeten eerst worden aangepast en/of opgelost: denk aan de AVG wet, het aanmaken van de accounts voor alle deelnemers/ouders en of verzorgers en het openbaar zetten van de juiste informatie. De verwachting is dat dit in juni in orde kan worden gemaakt. Daarnaast draaien we diverse pilot's die ontzettend leuk zijn: Ponypower, een cursus gebarentaal en de optimalisatie van ons creatieve aanbod. De optimalisatie van ons creatieve project wordt in samenwerking gedaan met iemand van de kunstacademie. Super gaaf! Ook ponypower en de cursus gebarentaal worden ontzettend goed ontvangen door de deelnemers die de pilot draaien. Een groot succes dus. Op naar implementatie het komende half jaar!

Ook stond in mei de halfjaarlijkse teamtraining gepland met als onderwerp: Discovery Insights. Welke voorkeurskleur heb jij als persoon? Hoe herken je dit bij jezelf en hoe verhoudt dit zich tot het team waarmee je werkt? Het was een super leuk en innovatieve training. Op 5 juni staat

er een vervolg gepland. Daarnaast zijn we als zorgboerderij uitgenodigd tijdens een bijeenkomst van ZLTO. Dit was een innoverende avond waarbij allerlei verschillende zorgboerderijen bij elkaar kwamen om elkaar te ontmoeten en met elkaar te sparren over het kwaliteitssysteem én kader. Stap voor Stap mocht deze avond een leuke presentatie verzorgen over de implantatie van het kwaliteitskader op de zorgboerderij. Dit was fantastisch om te doen! Wat er verder in mei op de kalender stond?: Een workshop over instagram, een teamborrel, een overleg met derden over ons creatieve project, inspiratiesessies over eventueel nieuw zorgaanbod, intern overleg over nieuw aanpassingen voor het terrein, een overleg voor de nieuwe stal, het keukentafelgesprek, spontane uitstapjes en ga zo nog maar even door..

6. Juni

Juni. De vakantie bijna voor de deur! Voor veel deelnemers zijn het de laatste lootjes op school. Gelukkig verrast het weer ons en hebben we een aantal prachtige dagen! De korte broeken, shirtjes en petjes komen weer tevoorschijn! Smeren, smeren, smeren.. maar wát doen we dat graag na al die regenachtige dagen. De zon doet goed. Deelnemers zijn vrolijk, dieren zijn blij met droge voetjes en het terrein ligt er prachtig bij! We zijn super blij met ons nieuwe product voor in de kraam: de hondenriemen en tekenhalsbanden. Én wat gaat dat goed! De bestellingen lopen als een trein en het is amper bij te houden (oepsie). Dankbaar zijn we voor alle leuke reacties die we hebben gekregen! Ook de vogelhuisjes en borrelplanken gaan als een speer. Juni zorgt wederom voor verandering op de boerderij: we nemen afscheid van de pony's D. en M.. Zij verhuizen naar een ander prachtige plekje. Daarover in deze nieuwsbrief meer! We verwelkomen de pony's J. en A. In juni stond er ook een leuke teamtraining op het programma voor alle collega's, en hebben onze vrijwilligers ondertussen hard gewerkt aan allerlei nieuwe projecten! We hebben juni afgesloten met een fantastisch cadeautje voor de deelnemers en een heerlijke teambarbecue voor collega's.

Door de vakantie's van collega's wordt er achter de schermen deze maanden iets minder gedaan. Desondanks zitten we natuurlijk niet stil en gaan we lekker door met de optimalisatie van de creatieve uurtjes, de verkoop van de producten in het kraampje en allerlei andere leuke projecten. Er worden gesprekken gevoerd met externe partijen voor het draaien van een pilot voor 'arbeidsmatige dagbesteding'. Iets waar we tot nu toe alleen nog maar van konden dromen lijkt nu dichterbij dan ooit! De eerste afspraken worden gemaakt. Dit wordt in augustus vervolgd. Ondertussen wordt er op het terrein nog steeds hard gewerkt aan het opknappen van de weilanden en de gebouwen waar dit kan. Helaas zitten we nog steeds te wachten op de vergunning van de gemeente en kunnen we op dat vlak niet vooruit. Omdat we altijd in mogelijkheden willen denken, verleggen we onze focus naar dingen die wél kunnen en daar komen tot nu toe alleen nog maar prachtige dingen uit voort!

7. Juli

Juli. Deelnemers, collega's en alle dieren genieten van hun welverdiende vakantie. Het is erg rustig op de boerderij! Dit betekent hard werken voor de deelnemers en collega's die er wél zijn, maar dat is over het algemeen geen probleem bij ons op de boerderij. Iedereen zet een stapje extra en loopt wat harder. De dieren moet immers verzorgd worden en ook aan de andere klusjes wordt hard gewerkt. Het erf ligt er prachtig bij, de moestuin staat in volle bloei en ook de weilanden zijn ein-de-lijk weer droog! dat werd tijd... Sommige dagen is het bloedheet. Smeren geblazen dus! De kleine groepjes met weinig deelnemers zorgen voor een hele gemoedelijke sfeer op de boerderij, waardoor het soms net lijkt alsof we op de camping zitten! Er is tijd en ruimte voor wat extra leuke dingen: een keer naar de speeltuin, een extra spelletje doen of met z'n alle naar de bioscoop! Hier en daar worden de collega's en deelnemers getraakteerd op een extra ijsje: wat is dát toch lekker! Met D. en M. gaat het super goed op hun nieuwe plekje. Ze worden goed verzorgd door een van onze collega's. Ook het project 'paddock - paradise' is eindelijk af en de oplettende kijker heeft het vast al gezien: bijna overal hangen prachtige houten poorten! Daarnaast maken onze deelnemers tijdens de creatieve uurtjes dankbaar gebruik van al het gereedschap wat door jullie is gebracht. Écht super fijn. Al met al zijn de dagen in juli heerlijk en genieten we ontzettend van de fijne tijd op de boerderij! Op naar augustus.

Ondanks de vakantie van veel collega's werken we ons een slag in de ronde om alle projecten in goede banen te leiden. De pilot gebarentaal wordt geëvalueerd: deelnemers en collega's zijn enthousiast. We besluiten om in september een tweede pilot te starten om vervolgens te kijken of we dit ook kunnen gaan aanbieden in de toekomst. Wordt vervolgd. Alle deelnemers en/of ouders/voogd hebben nu een eigen account gekregen op ZilliZ. De sjablonen waar we mee werken zijn verwerkt in dit systeem. Hierdoor kan er nu een hele hoop digitaal: (beveiligd) contact tussen ouder en persoonlijk begeleider, contracten en zorgplannen digitaal ondertekenen en inzage in het dossier en de rapportages. Yes! Nu is het zaak om dit proces te integreren bij alle collega's zodat dit een nieuwe manier van werken wordt voor hen. Eindstand: beter voor het milieu, AVG Proof en véél gemakkelijker. Super fijn. Daarnaast wordt er nog gewerkt aan andere projecten: de optimalisatie van de kraam. Er komt schot in de zaak! de eerste contacten met lokale boeren die streekproducten leveren zijn gelegd, nieuwe labels zijn gemaakt en ook komt er op korte termijn een klein winkeltje waar we alle producten in kunnen verkopen. Super gaaf. Daarnaast worden er nog gesprekken gevoerd voor de arbeidsmatige dagbesteding, advies en begeleiding en PMT. We zijn super benieuwd hoe dit in zijn werk zal gaan de komende maanden! Daarnaast wordt er nog gewerkt aan een nieuwe webshop voor op de website. Dit zodat we onze producten gemakkelijker kunnen verkopen en er ook dingen kunnen worden besteld!

8. Augustus

Augustus. Terwijl sommige deelnemers en collega's nog volop genieten van de vakantie, is deze voor andere alweer voorbij. Wat gaat dat toch altijd snel! Er heerst een gemoedelijke sfeer op de boerderij. Er wordt lekker in de moestuin gewerkt, er worden nieuwe vogelhuisjes en insectenhôtels gemaakt en natuurlijk goed voor de dieren gezorgd. We genieten van het heerlijke weer en de leuke uitjes! Daarnaast verwelkomen we weer een aantal nieuwe collega's, deelnemers en dieren. Achter de schermen wordt er hard gewerkt aan nieuwe projecten en ideeën.

Ook achter de schermen wordt door collega's hard gewerkt in augustus. We zetten ons allemaal volop in om nieuwe projecten en ontwikkelingen vorm te geven. We zijn gestart met de voorbereiding voor een pilot arbeidsmatige dagbesteding bij de voetbalvereniging. We kijken er naar uit dit in praktijk te brengen en te ontdekken wat het voor onze deelnemers kan betekenen. Wordt vervolgd! Daarnaast verwelkomen we deze maand nieuwe collega's. Het is altijd mooi om te zien dat zij zich snel thuis voelen in het team en met volle enthousiasme aan de slag gaan. Deze maand stond ook een leuke en creatieve workshop keramiek op de agenda. Er zijn leuke creaties ontstaan en we gaan kijken hoe we deze geleerde technieken kunnen implementeren op de boerderij. Verder werken collega's hard aan de nieuwe webshop voor de website. We hopen snel onze mooie producten te kunnen verkopen. Op naar volgende maand.

9. September

September. Wat gaat de tijd toch snel sinds de zomer voorbij is. Het is alweer herfst! De dagen worden korter, we hebben meer regen en de bladeren vallen van de bomen. Ook op de boerderij merken we dat het herfst wordt. De temperaturen dalen, waardoor er weer dikkere kleding wordt gedragen. Ook het zand verandert in een modderpoel als het hard heeft geregend. Maar, laten we het positief bekijken, want wie vindt het nou niet leuk om af en toe in een plas te springen. De regenlaarzen worden weer uit de kast getrokken en het t-shirt wordt weer ingeruild voor een lekkere dikke trui. Zowel de deelnemers en collega's zijn klaar voor de herfst. Door alle blaadjes bij elkaar te harken en onkruid uit de grond te halen zorgen we ervoor dat de boerderij er altijd netjes uit ziet! Deze maand hebben we zowel gave activiteiten op de boerderij als buiten de boerderij gedaan. De wereld een stukje schoner maken door mee te doen aan world clean up day geeft ons een voldaan gevoel. Naast dat er deze maand drie nieuwe eendjes bij zijn gekomen verwelkomen we ook nieuwe stagiaires. In deze brief zullen ze stagiaires zich voorstellen, zodat iedereen ze leert kennen, Door het ontvangen van nieuwe tegeltjes met prachtige kleuren kunnen we weer flink aan de slag met het maken van nieuwe vogelhuisjes en insectenhôtels. De deelnemers werken hard aan hun creaties die allemaal te koop zijn in onze kraam. Kom gezellig langs en bekijk wat er in onze kraam ligt! De zomer is voorbij, maar dat houdt de sfeer op de boerderij niet tegen. We werken hard voor onze dieren, maar hebben het tegelijkertijd ook heel gezellig met elkaar. Al met al een geslaagde maand!

September stond in het teken van nieuwe gezichte, groei en verbetering. We mochten een aantal enthousiaste stagiaires verwelkomen. Hun frisse blik en energie brengen een mooie aanvulling op ons team! We zijn gestart met de arbeidsmatige dagbesteding. Onze deelnemers werken hard en helpen de vrijwilligers op de voetbalvereniging. Achter de schermen werken we aan de planning en de verfijning van deze pilot. Ook de tevredenheidsonderzoeken zijn de deur uit gegaan in September. Daarnaast was er op 18 september weer een inspirerende teamtraining. Een waardevol moment waarin wij als team stil gestaan hebben bij onze samenwerking en persoonlijke expertise. Middels deze trainingen werken we aan een sterk en stabiel team waarin iedereen zijn of haar expertise kent en kan inzetten. We blijven bouwen aan een stevig fundament!

10. Oktober

Het is oktober en dat betekent dat de herfst haar prachtige kleuren weer laat zien op de boerderij. De dagen worden korter, de lucht wordt frisser en de temperatuur daalt steeds meer. Ook de dieren voelen dat de herfst in volle gang is. Ze krijgen weer een dikkere vacht en sommige paarden dragen vanaf oktober weer een deken. De bomen kleuren rood, geel en oranje en het bos is prachtig. Onze kippen zijn druk bezig met het scharrelen naar hun favoriete hapjes tussen de gevallen bladeren. We rapen samen noten, verzamelen ze en laten deze lekker drogen voor de kachel! Daarna kunnen we ze natuurlijk ook even proeven. Op de regenachtige dagen gaan we op de momenten dat het kan lekker naar binnen. Zo hebben we deze maand onder andere appelflappen gebakken. Jammie! Wat een plezier tijdens het maken en het opeten natuurlijk! Ook het maken van de vogelhuisjes blijft in volle gang. De mooiste kleuren worden met elkaar gecombineerd en de vogelhuisjes worden strak afgewerkt. Daarnaast staat de maand oktober natuurlijk ook bekend om diierendag. Hoe toepasselijk is dat op onze boerderij! Op deze speciale dag hebben we alle dieren extra geknuffeld en ze wat lekkers gegeven. Om diierendag extra leuk te maken hebben we op de boerderij een dierenbingo gedaan, hoe leuk!

In Oktober hebben we weer flinke stappen gezet en bruisen we van de 'lokale' ideeën. Achter de schermen is gewerkt aan een leuke en unieke Christmas Challenge, waarin we samenwerken met verschillende bedrijven uit de buurt. Als gevolg zijn er een aantal winkels die onze hondenriemen gaan verkopen, super leuk! De boerderij is daarnaast een samenwerking aangegaan met een lokale groente- en fruitboer. Elke dag kunnen we genieten van een heerlijk verst stuk fruit. Onze kratjes met streekproducten zijn compleet en klaar voor de verkoop. Er wordt hard gewerkt aan de webshop waar deze leuke producten op geplaatst kunnen worden. De pilot voor de arbeidsmatige dagbesteding is geëvalueerd. De deelnemers, de voetbalvereniging en onze medewerkers zijn enthousiast. De komende periode gaan we aan de slag om de arbeidsmatige dagbesteding verder te realiseren. Daarnaast zijn er in Oktober herinneringen gestuurd voor de tevredenheidsonderzoeken. Op naar November!

11. November

November gaat gepaard met regenachtige en zonnige dagen. Op de zonnige dagen is iedereen vrolijk! De paddocks worden een modderpoel waar de paarden in spelen, en de varkens hebben een prachtig zwembad. Toch weerhoudt het onze deelnemers en collega's er niet van om elke dag hard te werken en met een glimlach over de boerderij te lopen. Het harken van de blaadjes lijkt oneindig, evenals de grote onderneming om met een zware kruiwagen door de modder te lopen. Begin deze maand zijn er modderplaten gelegd van wel duizenden kilo's waar zowel deelnemers, collega's als paarden profijt van hebben. Na het harde werk genieten we van wat lekkers met z'n alle voor de kachel. De vogelhuisjes worden vervangen door prachtige vogeltaarten die binnenkort weer verkocht kunnen worden in ons kraampje. Ben jij ook

zo benieuwd? Ook Sinterklaas is deze maand in het land gekomen. De deelnemers vertellen met een lach over het journaal en speculeren of hij wel op tijd komt. Verlanglijstjes worden gemaakt en schoenen worden klaargezet. Iedereen bereidt zich voor op de verjaardag van de sint. Deze maand hebben we een sinterklaas week georganiseerd. In november worden mantelzorgers extra in het zonnetje gezet op de mantelzorgdag. Al met al een maand vol leuke activiteiten.

De voorbereidingen voor de lokale kerstmarkt zijn in volle gang. Samen met onze deelnemers worden nieuwe producten bedacht, gemaakt en afgewerkt. Daarnaast zijn we deze maand gestart met een pilot bij een nabijgelegen sportschool. De dagbesteding en vrijetijdsbesteding volgden sportlessen in een professionele sporthal, waar ze gezamenlijk in beweging kwamen. Volgend jaar hopen we dit vaker te organiseren, zodat we samen fit en gezond 2025 tegemoet kunnen gaan. Verder zijn de resultaten van de tevredenheidsmetingen verwerkt en hebben we de jaarlijkse gesprekken met onze collega's gevoerd over de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE). Op naar December.

12. December

December. Alweer het einde van het jaar! Wat is de tijd toch snel gegaan. Een koude, natte maar vooral ook gezellige maand met leuke uitjes. We blikken terug op een fantastisch jaar waarin we veel hebben beleefd! De feestdagen staan voor de deur en de eerste sneeuwvlokken zijn gevallen. Wat een feest! Naast de sneeuw stond er in december nog een verrassing op de stoep. We ontvingen een hele speciale gast.. Sinterklaas. Wat een bijzonder dag! Samen met sinterklaas op de foto en met de pietjes over het pieten parcours. Wat hebben we genoten! Na sinterklaas komt.. Kerst! Ook op de boerderij zaten we heerlijk in de kerstferen. Kerststukjes maken bij Odendael en kerstcadeautjes maken voor de kerstmarkt. Met deze hoogtepunten blikken we terug op een geslaagd jaar.

Samen met alle deelnemers is er hard gewerkt aan de voorbereidingen voor de lokale kerstmarkt, met als ultieme doel: geld sparen voor een bezoek aan Toverland. Ook stond december in het teken van de audit vanuit het KLJZ. De auditor kwam langs en heeft een dag meegekeken op onze boerderij. Met trots kunnen we zeggen dat het keurmerk opnieuw is verlengd!

Daarnaast hebben we, vlak voor het nieuwe jaar, de pilot met sportmomenten geëvalueerd en alvast vooruitgeblikt op de trainingsochtenden voor onze collega's in het nieuwe jaar. De laatste weken van het jaar stonden in het teken van afronden, het evalueren van de doelstellingen en het opstellen van nieuwe plannen voor het komende jaar. We kijken uit naar alles wat volgend jaar gaat brengen!

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.

De ontwikkelingen op de zorgboerderij:

Het afgelopen jaar heeft zorgboerderij Stap voor Stap belangrijke stappen gezet in de uitbreiding en verbetering van zowel de werkomgeving als het terrein. Om een prettige en functionele werkplek te creëren, is een nieuwe unit gerealiseerd met flexplekken voor collega's. Dit heeft niet alleen gezorgd voor een efficiëntere inrichting van de zorgboerderij, maar ook voor een rustige en professionele werkomgeving waarin medewerkers beter kunnen samenwerken en deelnemers op een passende manier begeleid kunnen worden.

Daarnaast is er veel aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling van het terrein. De hondencoach-weide is uitgebreid, waardoor de coaching met honden verder geprofessionaliseerd kon worden en deelnemers op een veilige en gestructureerde manier met de dieren kunnen werken. Het welzijn van de ezels is verbeterd door de aanleg van een paddock paradise, een omgeving waarin zij zich op een natuurlijke manier kunnen bewegen en beter worden ondersteund in hun behoeften. Om de veiligheid en uitstraling van de boerderij te versterken, is de omheining vernieuwd, wat bijdraagt aan een overzichtelijke en goed georganiseerde omgeving. Ook de kraam waarin producten van de boerderij worden verkocht, is geoptimaliseerd, zodat deze efficiënter kan worden ingezet binnen de dagbesteding en deelnemers meer betrokken kunnen worden bij het verkoopproces. Verder stond de aanleg van een blote voetenpad op de planning, maar vanwege de slechte weersomstandigheden is dit project echter doorgeschoven naar het komende jaar.

Naast fysieke verbeteringen zijn er administratieve en procesmatige aanpassingen doorgevoerd om beter aan te sluiten bij de behoeften van deelnemers en medewerkers. Het handboek en de deelnemersovereenkomst zijn geactualiseerd zodat deze helder en overzichtelijk aansluiten bij de huidige werkwijze en regelgeving. De vernieuwde steunstructuur is geïntroduceerd met als doel het verbeteren van het welzijn en de persoonlijke groei van collega's. Daarnaast is het cliëntensysteem Zilliz geoptimaliseerd waardoor er overzichtelijker gewerkt wordt en deelnemers en ouders nu via een extern account inzicht hebben in hun dossier. Dit zorgt voor een transparante en efficiënte manier van werken waarbij communicatie tussen begeleiders en betrokkenen soepeler verloopt.

Naast deze verbeteringen zijn er diverse nieuwe initiatieven getest om het zorgaanbod te verbreden. Er is een pilot gestart met gebarentaal om de communicatie met deelnemers met gehoor- of spraakuitdagingen te verbeteren. Ook zijn er pilots gedraaid voor Ponypower for Kids en Rots & Water, programma's die gericht zijn op het versterken van sociale en emotionele vaardigheden bij kinderen. Hoewel deze pilots waardevolle inzichten hebben opgeleverd, is besloten deze voorlopig niet structureel aan te bieden.

Een ander succesvol initiatief was de pilot Sport en Bewegen voor deelnemers met een beperking. De positieve resultaten hebben ertoe geleid dat deze pilot in 2025 opnieuw zal worden aangeboden, met de intentie om dit bij blijvend succes, structureel op te nemen binnen het bestaande zorgaanbod.

Een van de meest impactvolle ontwikkelingen was de pilot arbeidsmatige dagbesteding. In deze pilot kregen deelnemers de kans om onder begeleiding werkervaring op te doen binnen een voetbalvereniging. Zowel de deelnemers als de medewerkers en vrijwilligers waren enthousiast over deze ervaring, waardoor is besloten om dit zorgaanbod structureel op te nemen in 2025. Door deze uitbreiding krijgen deelnemers de mogelijkheid om in een veilige en begeleide omgeving werkervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen richting zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

Met al deze ontwikkelingen blijft zorgboerderij Stap voor Stap zich inzetten voor een kwalitatieve en vernieuwende zorgomgeving, waarin deelnemers optimaal worden ondersteund in hun persoonlijke groei en ontwikkeling. De komende periode zal de focus liggen op de verdere implementatie van deze nieuwe initiatieven, het verbeteren van digitale processen en het optimaliseren van de werkwijze, zodat de zorgboerderij nog beter kan inspelen op de behoeften van haar deelnemers

Het kwaliteitsproces op de zorgboerderij

Ook het afgelopen jaar hebben wij ons met toewijding ingezet om de kwaliteit van onze zorg en dienstverlening verder te verbeteren. Kwaliteit is een voortdurend proces, waarbij elke stap vooruit zorgvuldig wordt vastgelegd in de werkbeschrijving.

Het jaar stond in het teken van de voorbereidingen op de schriftelijke toetsing en de audit, die beide in 2024 hebben plaatsgevonden. In het kader van de schriftelijke toetsing is de volledige werkbeschrijving doorgenomen en waar nodig aangepast of aangevuld. Na afloop van de schriftelijke toetsing zijn de ontvangen opmerkingen zorgvuldig verwerkt.

Dit voorbereidende proces heeft ons niet alleen geholpen om aan de gestelde kwaliteitseisen te voldoen, maar heeft ons ook meer inzicht gegeven in de interne processen en in veranderingen die nog niet in de werkbeschrijving waren opgenomen.

In december 2024 heeft vervolgens de audit plaatsgevonden. Wij waren zeer tevreden over het verloop van de audit. Daarnaast ontvingen wij een positieve conclusie van de auditor, waar wij als zorgboerderij trots op zijn. Zij schreef onder andere: *"De rondgang en de gevoerde gesprekken geven het beeld van een goed opgezette zorgboerderij, zowel als het gaat om de infrastructuur als om de zorgverlening. Het team is professioneel en enthousiast en er is een breed aanbod aan begeleidingsvormen om de doelgroep waar de zorgboerderij zich op richt op maat te kunnen ondersteunen. Het kwaliteitssysteem wordt op een goede manier benut om deze organisatie vorm te geven. Voorbeelddocumenten uit het kwaliteitssysteem zijn benut, maar steeds vertaald naar de eigen situatie. De actielijst in de kwaliteitsapplicatie geeft een reëel beeld van de lopende zaken."*

Naast deze conclusie zijn er nog enkele actiepunten uit de audit naar voren gekomen. De belangrijkste actiepunten waren:

1. Melden vennoot via regionale organisatie aan FLZ.
2. Planning maken van de fases van de verbouwing.
3. Plan van aanpak maken cliëntenraad en in KJV verantwoorden.

Uiteraard stopt het werk niet na de audit. De acties die hieruit zijn voortgekomen, zijn in het nieuwe jaar voortvarend opgepakt. Wij hebben inmiddels de volgende stappen ondernomen om deze acties te realiseren:

Actie 1: Er wordt een nieuwe vennoot aangesteld. Wij staan hiervoor in contact met de regionale organisatie. Zodra het KvK-nummer is gewijzigd, zal het uitreksel worden verstuurd en is alle benodigde documentatie compleet om de nieuwe vennoot officieel aan te melden.

Actie 2: De geplande verbouwingen zijn eerder meerdere malen uitgesteld. Er is nu een gedetailleerde planning opgesteld, waarin de verschillende fases van de verbouwing zijn opgenomen. Per fase is tevens bekeken welke aanpassingen op de boerderij nodig zijn om het zorgaanbod door te laten gaan en hoe de veiligheid tijdens de werkzaamheden gewaarborgd kan worden. Deze planning is toegevoegd aan de werkbeschrijving.

Actie 3: Voor de oprichting van een cliëntenraad is een plan van aanpak opgesteld (zie bijlage). Het komende jaar staat in het teken van een pilot voor de cliëntenraad. Naast het managementteam worden ook twee collega's actief betrokken bij dit proces. Zij zullen meedenken over manieren om deelnemers te motiveren deel te nemen aan de cliëntenraad en hoe deze raad op een passende manier kan worden vormgegeven, rekening houdend met de specifieke behoeften van onze boerderij en deelnemers. De eerste vergaderingen zullen plaatsvinden en worden geëvalueerd.

Met deze stappen en onze voortdurende inzet voor verbetering blijven we bouwen aan kwaliteit. Ook komen jaar zal kwaliteit weer centraal staan op de zorgboerderij.

Professioneel netwerk:

Afgelopen jaar hebben we veel geïnvesteerd in het onderhouden en benutten van ons professionele en ondersteunende netwerk. Een belangrijke bijdrage hierin was de inzet van een externe orthopedagoog, die drie keer onze zorgboerderij bezocht voor een 'Blik van Buiten'. Op basis van haar observaties stelde zij een verslag op met waardevolle tips en tops voor onze organisatie. Daarnaast was zij op afspraak beschikbaar voor advies wanneer nodig.

Uit haar evaluatie blijkt dat Zorgboerderij Stap voor Stap een fijne en veilige werkplek is voor de deelnemers. De kernwaarden uit het kwaliteitskader zorglandbouw zijn duidelijk zichtbaar in de dagelijkse praktijk. Daarbij is het goed om als team stil te staan bij de vraag in hoeverre men zich bewust is van de gehanteerde begeleidingsstijl en activiteiten. Wordt deze aanpak breed gedragen en ingezet door alle begeleiders? Dit zijn waardevolle aandachtspunten voor verdere ontwikkeling.

Naast de orthopedagoog hebben ook andere professionals onze zorgboerderij bezocht. Zo ontvingen we consultants van de gemeente, waarbij we leerden hoe belangrijk heldere communicatie en korte lijnen zijn. Het spreken van dezelfde vaktaal en het in acht nemen van zowel de normen en waarden van de deelnemers als de visie van de consultant spelen hierbij een grote rol.

Ook organiseerden we een teamtraining met een externe coach. Dit bood inzicht in hoe collega's tot bepaalde keuzes komen en hoe waardevol een divers team is. Tegelijkertijd werd duidelijk dat besluitvorming soms ook moeilijk kan zijn door verschillende perspectieven, iets om in de samenwerking rekening mee te houden.

Daarnaast ontvingen we professionals voor het welzijn van onze dieren, waaronder een osteopaat voor de paarden. Zij benadrukte de rust, structuur en duidelijkheid die onze boerderij uitstraalt, zowel naar deelnemers als naar externe bezoekers. Ook gaf zij aan dat de communicatie soepel verloopt en dat de deelnemers goed weten wat er van hen verwacht wordt. Bovendien werd het oog voor veiligheid, zowel voor deelnemers als voor de dieren, positief opgemerkt.

Stap voor Stap levert geen zorg vanuit de Wzd en/of de Wvggz.

Bijlagen

- Actieplan cliëntenraad

3.3 Algemene conclusies

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

Het afgelopen jaar heeft zorgboerderij Stap voor Stap belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt op zowel organisatorisch als inhoudelijk vlak. De uitbreiding met een nieuwe unit en flexplekken heeft gezorgd voor meer rust en structuur, waardoor zowel medewerkers als deelnemers beter tot hun recht komen. Daarnaast zijn diverse faciliteiten geoptimaliseerd, zoals de hondencoach-weide en het paddock paradise, wat bijdraagt aan het welzijn van de dieren en een betere beleving voor de deelnemers.

Ook op digitaal gebied zijn stappen gezet met de implementatie van ZilliZ. Dit heeft gezorgd voor meer efficiëntie en transparantie. De integratie hiervan in de dagelijkse werkwijze blijft een aandachtspunt. Een van de grootste successen was de pilot arbeidsmatige dagbesteding, die zeer positief is ontvangen en nu structureel wordt aangeboden. Daarnaast hebben diverse collega's trainingen gevolgd, wat heeft bijgedragen aan professionalisering en een sterkere samenwerking binnen het team.

De audit bevestigde dat de zorgboerderij een gestructureerde en professionele organisatie is, met een effectief kwaliteitssysteem en een breed zorgaanbod dat goed aansluit bij de doelgroep. De kwaliteitscyclus functioneert naar tevredenheid en de regelmatige evaluaties leiden tot concrete verbeteringen zoals de aanpassing van de steunstructuur en effectievere functioneringsgesprekken.

Komend jaar ligt de focus op verdere integratie van ZilliZ, uitbreiding van de arbeidsmatige dagbesteding en doorontwikkeling van het team. Ook de samenwerking met externe professionals wordt verder versterkt. Stap voor Stap blijft zich inzetten voor een toekomstbestendige en kwalitatieve zorgboerderij waar deelnemers optimaal worden ondersteund in hun ontwikkeling.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Door de vernieuwende blik op zorg en maatwerk die aansluit op de missie en visie van de boerderij, werkt Stap voor Stap met een grote uiteenlopende doelgroep die gebruikt maakt van diverse takken van zorg die de boerderij aanbiedt.

Het zorgaanbod

In 2024 heeft zorgboerderij Stap voor Stap het zorgaanbod uitgebreid en geoptimaliseerd. Er werd het volgende aangeboden:

Dagbesteding:

De boerderij werkt als een kleine, diverse 'mini maatschappij' waar iedereen van betekenis kan zijn. Door middel van maatwerk en klusjes worden taken afgestemd op de behoeften van de deelnemers zodat zij zich kunnen ontwikkelen op een tempo dat bij hem of haar past. De dagstructuur biedt tal van activiteiten, zoals: het verzorgen van de dieren, verschillende klusjes op het erf, ontspannende activiteiten, sport- en spel en creatieve activiteiten. Om deel te nemen aan de groepsdagbesteding is een zeker mate van zelfstandigheid nodig.

Het afgelopen jaar was er weer een diverse doelgroep die gebruik heeft gemaakt van de dagbesteding, namelijk:

- Deelnemers met een WLZ indicatie waarbij de dagbesteding doelt als permanente daginvulling
- Deelnemers met een WMO of JW indicatie waarbij de dagbesteding doelt als permanente daginvulling
- Deelnemers met een (een tijdelijke) begeleid wonen indicatie waarbij de dagbesteding doelt als tijdelijke daginvulling
- Deelnemers met een begeleid wonen indicatie waarbij de dagbesteding doelt als permanente daginvulling
- Deelnemers die dreigen uit te vallen waarbij de dagbesteding wordt ingezet om te kunnen ontprikkelen en ontspannen
- Deelnemers met een afstand tot het schoolse leven omdat hij/zij daar is uitgevallen waarbij de dagbesteding doelt als tijdelijke invulling

Individuele begeleiding:

De boerderij biedt ondersteuning aan kinderen, jongeren en volwassenen die tijdelijk vastlopen door bijvoorbeeld een burn-out, schooluitval, verandering in de thuissituatie of als overbrugging naar andere begeleiding of behandeling. Door middel van maatwerk kan er door de coach van de boerderij naadloos worden aangesloten bij wat hij/zij nodig heeft.

Het afgelopen jaar is het aantal individuele begeleidingstrajecten significant gestegen en is er door een hele grote groep individuele begeleiding afgenomen, namelijk:

- Kinderen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de Jeugdwet met verschillende problematieken, zoals: autisme, ADHD, diverse complexe problematieken, schooluitval, autistische burn-out en tal van andere diagnoses
- Jongeren en jongvolwassenen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de Jeugdwet met verschillende problematieken, zoals: autisme, ADHD, complexe problematieken, depressie, (lichte vormen van) agressie, hechting, schooluitval, autistische burn out, PTSS en tal van andere diagnoses.
- Volwassenen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de WMO met verschillende problematieken, zoals: autisme, adhd, burn-out, depressie, complexe problematieken en tal van andere diagnoses.

Vrijtijdsbesteding:

De vrijtijdsbesteding biedt groepsbegeleiding in een unieke setting waarbij kinderen en jongeren kunnen ontladen midden in de natuur en staat in het teken van samen spelen, leren, ervaren en ontwikkelen. Daarnaast is het mogelijk om in een veilige setting sociale contacten aan te gaan en te onderhouden. Het animo is groot. De doelgroep die deelneemt aan de vrijtijdsbesteding is over het algemeen iets minder divers, namelijk:

- Kinderen en jongeren van 6 tot 16 jaar met een beschikking vanuit de Jeugdwet voor autisme, ADHD, prikkelverwerkingsproblemen, sociaal-emotionele ontwikkeling, opdoen en onderhouden van sociale contacten en tal van andere diagnoses.

Ambulante begeleiding:

Daarnaast bieden wij ambulante begeleiding aan. Door het geloof van een holistische aanpak biedt de zorgboerderij hulp en ondersteuning aan deelnemers en diens systeem in de thuissituatie of op school bijvoorbeeld. Deelnemers worden uitgedaagd om de geleerde handvatten toe te passen en een vertaalslag te maken naar het dagelijkse leven. Side note: de ambulante begeleiding aan huis is altijd in combinatie met begeleiding en/of dagbesteding op de boerderij. Het afgelopen jaar hebben een aantal deelnemers gebruik gemaakt van de ambulante hulpverlening. Het animo is wisselend en afhankelijk van de zorgvraag. Deelnemers die ambulante begeleiding hebben afgenomen het afgelopen jaar zijn:

- Kinderen, jongeren of jong-volwassenen met een indicatie vanuit de Jeugdwet of de WMO met wisselende diagnoses die vastgelopen zijn op school of in de thuissituatie

Paardencoaching:

Tijdens de paardencoaching wordt er in een veilige omgeving gewerkt met een driehoeksrelatie tussen paard, coach en deelnemer. Vanuit verschillende hulpvragen ontstaan thema's en onderliggende emoties waar we samen aan werken. Het paard fungeert als krachtig middel om emoties te herkennen, sociale vaardigheden te ontwikkelen en te werken aan executieve functies. Het afgelopen jaar valt het op dat er steeds meer vraag is naar deze vorm van coaching. Mensen zijn nieuwsgierig maar vinden het tegelijkertijd een fijn idee om te werken aan ontwikkeling in een driehoeksverhouding. Dit wordt door veel mensen als prettig en veilig ervaren. We hebben sinds eind dit jaar een behoorlijke wachtlijst voor de paardencoaching.

Deelnemers die het afgelopen jaar paardencoaching hebben afgenomen, zijn met name:

- Kinderen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de Jeugdwet met verschillende diagnoses, zoals: autisme, ADHD, hechting, complexe problematieken, disharmonieus profiel die vooral werken aan sociaal-emotionele ontwikkeling en executieve functies bijvoorbeeld.
- Jongeren of jongvolwassenen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de Jeugdwet met diverse diagnoses, zoals: autisme, ADHD, hechting, (lichte vormen van) agressie, complexe problematieken, schooluitval, (autistische) burn-out en tal van andere diagnoses waarbij zorgvragen zeer uiteenlopend zijn.

Hondencoaching:

Hondencoaching is een ervaringsgerichte benadering waarbij de hond kan helpen om nieuwe inzichten te verkrijgen en gedragsverandering te stimuleren. Op een speelse manier verkrijg je nieuwe inzichten die de deelnemer samen met de coach vertaalt naar het dagelijks leven. Het afgelopen jaar hebben diverse deelnemers gebruik gemaakt van hondencoaching. Ook hier zien we een groei in de vraag naar de vorm van coaching en hebben we sinds eind dit jaar een wachtlijst.

Deelnemers die het afgelopen jaar gebruik hebben gemaakt van hondencoaching zijn met name:

- Kinderen met een WLZ indicatie of een beschikking vanuit de Jeugdwet met verschillende diagnoses en hulpvragen gericht op het leren aangeven van grenzen, het vergroten van zelfvertrouwen, omgaan met emoties en gevoelens en het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden.
- Jongeren en jongvolwassenen met een WLZ indicatie of een indicatie vanuit de Jeugdwet met diverse diagnoses en hulpvragen
Volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een beschikking vanuit de WMO

Pilot arbeidsmatige dagbesteding

In 2024 zijn wij gestart met een pilot 'arbeidsmatige dagbesteding'. Samen met medewerkers en vrijwilligers hebben onze deelnemers gewerkt op de voetbalvereniging in de buurt. De deelnemers, medewerkers en vrijwilligers van de voetbalvereniging hebben de pilot geëvalueerd en waren alle positief. Op dit moment wordt hard gewerkt om arbeidsmatige dagbesteding toe te voegen aan ons zorgaanbod.

In 2024 is er weer hard gewerkt aan de optimalisatie van ons zorgaanbod. We zien dat er een hele grote doelgroep is die onze zorgboerderij bezoekt voor verschillende vormen van zorg. Kinderen, jongeren, jongvolwassenen en volwassenen met uiteenlopende diagnoses en hulpvragen.

In 2024 wordt zorg op diverse manieren bekostigd: In veel gevallen loopt dit via een beschikking vanuit de gemeente; de Jeugdwet en WMO en in uitzonderlijke gevallen betalen deelnemers of betrokkenen de zorg zelf.

De zorgzwaartepakketten van onze deelnemers is iets wat voor ons eigenlijk niet relevant is. Dit komt omdat wij onze tarieven niet bepalen aan de hand van een ZZP. Wij hebben standaard tarieven voor dagbesteding per dagdeel, voor individuele begeleiding per uur en voor vrijetijdsbesteding per dagdeel. Het is in het geval van een WLZ aan de budgethouders om te bepalen of onze tarieven haalbaar zijn binnen het

budget wat ze beschikbaar hebben.

De deelnemers

Overzicht:

Doelgroep	Begin 2024	Instroom	Uitstroom	Eind 2024
Vrijtijdsbesteding	16	3	7	12
Dagbesteding	24	9	8	25
Individuele begeleiding	42	19	11	50
Aantal unieke deelnemers	60			61

Toelichting individuele begeleidingen: Op de boerderij zijn veel individuele begeleidingen. Als de cijfers in de laatste kolom bij elkaar op worden geteld, is het bij elkaar een hoger aantal dan de unieke aantal deelnemers. Dit komt omdat er deelnemers zijn die zowel voor groepsdagbesteding komen en daarnaast ook individuele begeleiding krijgen. Dit om bijvoorbeeld naast de groep, te kunnen werken aan individuele leerdoelen en leerwensen.

Reden van uitstroom of doorstroom

Reden van uitstroom of doorstroom	Aantal
Succesvol terugkeer naar onderwijs	3
Behaalde leerdoelen	2
Aflopende beschikkingen die niet zijn verlengd	2
Hulpvraag niet meer van toepassing	7
Problematiek of diagnose niet passend voor het zorgaanbod wat geboden wordt	2
Verhuizing	4

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het afgelopen jaar heeft zorgboerderij Stap voor Stap een diverse groep deelnemers mogen verwelkomen, variërend van kinderen en jongeren tot jongvolwassenen en volwassenen met uiteenlopende zorgvragen en ondersteuningsbehoeften. Wat opvalt, is dat het zorgaanbod goed aansluit bij de deelnemers en hun specifieke hulpvragen. De opzet van de dagbesteding als een mini-maatschappij waarin iedereen van betekenis kan zijn en zich op zijn of haar eigen tempo kan ontwikkelen, blijkt (nog steeds) krachtig en effectief concept. Daarnaast is er een groeiende vraag naar individuele begeleiding, paardencoaching en hondencoaching, wat aangeeft dat maatwerk en ervaringsgerichte begeleiding een steeds belangrijker rol spelen in de zorgbehoefte van de deelnemers.

Gedurende het jaar is gebleken dat er een toenemende behoefte is aan individuele trajecten, waarbij deelnemers naast groepsbegeleiding ook werken aan persoonlijke leerdoelen. Dit heeft geleid tot een verdere uitbreiding van de individuele begeleiding. De succesvolle pilot van arbeidsmatige dagbesteding heeft daarnaast aangetoond dat veel deelnemers baat hebben bij een werkgerichte invulling van hun dag, waarbij zij niet alleen praktische vaardigheden opdoen, maar ook werken aan zelfvertrouwen en zelfstandigheid. Deze positieve ervaringen hebben ertoe geleid dat arbeidsmatige dagbesteding een structureel onderdeel van het zorgaanbod zal worden.

Om de kwaliteit van zorg verder te verbeteren is het afgelopen jaar geïnvesteerd in de optimalisatie van digitale processen. De invoering van het cliëntensysteem ZilliZ zorgt ervoor dat ouders en deelnemers meer inzicht krijgen in begeleidingstrajecten en dat communicatie efficiënter verloopt. Tegelijkertijd vraagt de implementatie van dit systeem nog om verdere integratie binnen de dagelijkse werkwijze, zodat alle medewerkers zich deze nieuwe werkwijze eigen maken.

Daarnaast is er binnen de zorgboerderij aandacht besteed aan het verbeteren van de structuur en werkwijze, onder andere door aanpassingen in de steunstructuur en functioneringsgesprekken. Dit heeft gezorgd voor een betere werkverdeling en minder belasting op medewerkers, wat de kwaliteit van begeleiding ten goede komt. Ook de professionalisering van het team heeft een belangrijke rol gespeeld in de doorgevoerde veranderingen. Door extra trainingen en specialisaties, zoals paardencoaching en hondencoaching, zijn medewerkers beter toegerust om in te spelen op de uiteenlopende behoeften van de deelnemers.

Voor de toekomst ligt de focus op de verdere ontwikkeling en verdieping van arbeidsmatige dagbesteding, zodat dit zorgaanbod nog beter afgestemd kan worden op de deelnemers. Daarnaast zal er worden gekeken naar de uitbreiding van het coaching-aanbod, door het ontwikkelen van nieuwe methodieken en trainingen. De optimalisatie van digitale processen blijft eveneens een aandachtspunt, zodat het cliëntensysteem volledig geïntegreerd wordt in de dagelijkse werkwijze. Bovendien wordt er gekeken naar mogelijke nieuwe zorginitiatieven, op basis van de groeiende hulpvragen binnen de doelgroep.

Al met al heeft het afgelopen jaar laten zien dat zorgboerderij Stap voor Stap een veilige en passende plek biedt voor haar deelnemers, waar zij zich kunnen ontwikkelen op een manier die aansluit bij hun behoeften en mogelijkheden. Met de opgedane ervaringen en doorgevoerde verbeteringen blijft de boerderij zich inzetten voor verdere groei, professionalisering en een zorgaanbod dat optimaal aansluit bij de deelnemers.

4.3 Personeel

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

Zorgboerderij Stap voor Stap prijst zich al een aantal jaar erg gelukkig met een prachtig team aan hardwerkende en betrokken collega's. Het team bestaat nog steeds uit diverse collega's met een vast contract, collega's die werken op basis van een ZZP overeenkomst en collega's die werken op oproepbasis. Daarnaast hebben we nog een aantal actieve vrijwilligers en stagiaires die wekelijks ondersteunend werk leveren.

Het team is stabiel, werkt hard en kent elkaar door en door. Naast dat er op de werkvloer hard gewerkt wordt, is er ook ruimte voor leuke activiteiten buiten het werk. Er heerst een fijne, open sfeer en mensen zijn bereid om een stapje harder te zetten voor elkaar. Zo komt het regelmatig voor dat collega's op hun vrije dag terugkomen om in te vallen voor een collega die ziek of afwezig is bijvoorbeeld. Daarnaast merk je de gelijkwaardigheid onder collega's. Het maakt niet zo veel uit of je nou een vaste kracht, ZZP'er, stagiaire of collega bent; iedereen is gelijk en zet zijn beste beentje voor!

Net als in ieder ander team hebben we dit jaar natuurlijk ook te maken gehad met diverse wisselingen. In 2024 hebben wij 3 medewerkers en 6 stagiaires mogen toevoegen aan ons team. Helaas hebben we ook afscheid genomen van 1 medewerker omdat de werkwijze en inzet van deze persoon niet overeenkwam met de verwachtingen die de boerderij heeft van een collega. Daarnaast hebben wij afscheid genomen van een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt die op de boerderij haar belastbaarheid weer wilde opbouwen. Echter waren de taken op de boerderij niet passend bij haar interesses. Ook hebben wij afscheid genomen van 1 medewerker die weer is gaan studeren. Met alle medewerkers zijn functioneringsgesprekken gehouden.

4.4 Stagiairs

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

Stap voor Stap werkt altijd graag met stagiaires. Zij zijn de frisse wind die door de organisatie waait en zorgen ervoor dat collega's meegenomen worden in huidige schoolsysteem en de 'nieuwe' manier van werken. Daarnaast bieden zij hulp en ondersteuning aan collega's tijdens diverse begeleidingen en de dagbesteding.

In 2024 hebben wij in totaal 12 stagiaires gehad.

Periode januari t/m juli 2024: 5 stagiaires

Periode september 2024 t/m januari 2025: 1 stagiaire

Periode september 2024 t/m juli 2025: 6 stagiaires

1 stagiaire is bij ons gebleven na de eerste stageperiode en loopt ook dit jaar bij ons stage.

Deze stagiaires kwamen van verschillende opleidingen. De volgende opleidingen zijn vertegenwoordigd:

- 2 stagiaires van het Koning Willem 1 college, MBO persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg.
- 1 stagiaire van het Fontys, HBO Pedagogiek;
- 5 stagiaires van de Avans Hogeschool, HBO Social Work

We proberen alle stagiaires zoveel mogelijk in zijn/haar kracht te zetten. Bij het bepalen van verschillende taken kijken goed naar de persoon zelf. Wat past er bij deze persoon? Waar liggen nog ontwikkelingen voor deze persoon en wanneer zet je deze persoon in zijn/haar kracht? Binnen de organisatie krijgen de stagiaires daarom diverse taken en verantwoordelijkheden, zoals bijvoorbeeld:

- Het opbouwen van een relatie met de deelnemer en diens systeem .
- Het ondersteunen van zorg-gerelateerde activiteiten op de dagbesteding en tijdens individuele begeleidingen.
- Het organiseren van andere, gerelativeerde activiteiten.
- Het ondersteunen in het schrijven van zorgplannen en evaluaties .
- Aansluiten bij belangrijke gesprekken zoals MDO's en evaluatiegesprekken.
- Aanwezig zijn bij MDO's/evaluatiegesprekken Het (leren) schrijven van rapportages en overdrachten.

Omdat we de ontwikkeling en begeleiding van de stagiaires erg belangrijk vinden hebben we binnen het bedrijf een stagecoördinator. Zij is het aanspreekpunt voor de stagiaires zelf, draagt zorg voor stagegesprekken met school en biedt persoonlijke begeleiding door middel van wekelijkse 1 op 1 evaluatiegesprekken. Tijdens dit gesprek wordt de vooruitgang van de student besproken en is er ruimte om moeilijkheden met elkaar te bespreken. Studenten die vanuit school geen 'beoordelingsformulier' hebben gekregen hebben zelf een formulier opgesteld. De stand van zaken en de voortgang is tijdens de gesprekken besproken. Ook heeft de stagecoördinator nauw contact onderhouden met betrokkenen vanuit school middels 'online' gesprekken samen met de docent en de stagiaire. Naast de evaluatiemomenten is er tweewekelijks een intervisie moment met alle stagiaires.

De huidige studenten, maar ook studenten die in het verleden bij Stap voor Stap zijn geweest als stagiaire, geven aan de samenwerking erg prettig te vinden. Zij hebben het naar hun zin en laten een mooie ontwikkeling zien. Ze vinden het prettig om op deze manier begeleid te worden. Met name de intervisie wordt als erg waardevol ervaren (ongeacht opleiding). Er zijn dit jaar geen veranderingen doorgevoerd naar aanleiding van deze feedback. Dit omdat de stagiaires hun periode op de boerderij erg prettig hebben ervaren.

4.5 Vrijwilligers

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

De vrijwilligers van zorgboerderij Stap voor Stap zijn onmisbaar en nemen een belangrijke positie in binnen het team. De vrijwilliger wordt gezien als volwaardig lid van het team en wordt voornamelijk ingezet voor extra ondersteuning en begeleiding op de dagbesteding en op het erf.

Momenteel werkt de zorgboerderij met drie vrijwilligers. Twee vrijwilligers hebben een zorg gerelateerde achtergrond (opleidingen en/of cursussen) en voeren ondersteunende taken uit op de dagbesteding. Een vrijwilliger komt 2 hele dagen (2x 7 uur) en de andere vrijwilliger komt 1 hele dag (1x 7 uur). De laatste vrijwilliger is de vader van de zorgboerin. Hij woont op het terrein en is vrijwel altijd aanwezig (5 dagen in de week, de hele dag). Hij is verantwoordelijk voor terrein en wordt ingevlogen voor kleine klusjes.

Zoals eerder beschreven hebben we dit jaar helaas ook afscheid genomen van drie vrijwilligers die vanwege privéomstandigheden gestopt zijn (mantelzorg, ziekte en overbelasting in de thuissituatie). Dit heeft kort gezegd voor een 'wisseling van de wacht' maar heeft niet tot problemen geleid.

De zorg gerelateerde vrijwilligers voeren onder supervisie van de andere collega's diverse taken uit. Zo ondersteunen zij bij de dagdagelijkse taken en activiteiten tijdens de groepsdagbesteding, verzorgen zij samen met de deelnemers de dieren en bieden zij ondersteuning bij creatieve activiteiten of bij klusjes in de tuin en op het erf. Daarnaast zijn de vrijwilligers regelmatig in de gelegenheid om de deelnemers wat extra aandacht en nabijheid te geven.

Een vrijwilliger staat altijd boventallig en draagt geen eindverantwoordelijkheid. Voor de duidelijkheid en de structuur in het team en voor deelnemers wordt vrijwilligers wel gevraagd op afgesproken dagen en tijden aanwezig te zijn en zijn/haar verantwoordelijkheid te nemen voor de continuïteit.

Tegenwoordig worden de vrijwilligers actief betrokken in vrijwel alle processen die plaatsvinden op de zorgboerderij. Dit aan de hand van de verkregen feedback. De betrokken vrijwilligers willen graag op de hoogte zijn én blijven van alle ontwikkelingen rondom de boerderij en sluiten tegenwoordig aan bij de maandelijkse vergadering. Daarnaast worden zij betrokken bij alle teamuitjes en het scholingsaanbod dat wordt aangeboden.

Jaarlijks worden de vrijwilligers uitgenodigd voor een evaluatiegesprek met de HR medewerker. Daar wordt hen de mogelijkheid aangereikt te reflecteren op het zorgproces, het aandeel dat zij hebben en mogelijke hinder die zij ervaren in het 'werk' dat ze doen. Daarnaast is de manager een vast aanspreekpunt voor de vrijwilligers en worden zij regelmatig uitgenodigd voor korte gesprekjes over de taken die zij uitvoeren en de zorg die ze verlenen. Omdat vrijwilligers als gelijken beschouwd worden nemen we hun mening zeer serieus.

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.

Zorgboerderij Stap voor Stap beschikt over een solide en betrokken team, bestaande uit vaste medewerkers, ZZP'ers, stagiaires en vrijwilligers. Deze diverse groep draagt gezamenlijk bij aan een positieve werksfeer en zorgt voor de continuïteit en kwaliteit van zorg en begeleiding. Het team werkt hard, is goed op elkaar ingespeeld en hecht veel waarde aan gelijkwaardigheid en samenwerking, waarbij iedereen zich gewaardeerd voelt, of ze nu een vaste kracht, stagiaire of vrijwilliger zijn.

Vrijwilligers zijn van onschatbare waarde en worden gezien als volwaardige teamleden. Ze spelen een cruciale rol in het ondersteunen van de dagbesteding en de zorg voor de deelnemers. Door hun inzet krijgen de deelnemers de extra aandacht die ze nodig hebben. Het team betreft de vrijwilligers actief in alle processen en zorgt voor een regelmatige evaluatie en ondersteuning, wat hen motiveert en betrokken houdt.

Stagiaires brengen frisse ideeën en actuele kennis vanuit hun opleiding mee en worden zorgvuldig begeleid door een stagecoördinator. Hun taken worden goed afgestemd op hun persoonlijke ontwikkeling, wat bijdraagt aan hun leerervaring en de bijdrage aan de zorgboerderij. De stagiaires ervaren hun tijd bij Stap voor Stap als waardevol, vooral door de wekelijkse evaluatiegesprekken en de intervisiemomenten. Dit zorgt ervoor dat ze zich goed kunnen ontwikkelen en goed voorbereid zijn op hun toekomstige carrière in de zorg.

Het personeel op de boerderij is stabiel en werkt hard. Er is een goede balans tussen vast personeel, tijdelijke krachten en stagiaires. Er is echter ook een zekere mate van verloop geweest: in 2024 hebben we afscheid genomen van enkele medewerkers die niet goed pasten bij de werkwijze van de boerderij, of die om andere redenen hun loopbaan een andere richting ingingen. Dit werd opgevangen door de toevoeging van nieuwe medewerkers en stagiaires. Functioneringsgesprekken met medewerkers zijn gevoerd om hun voortgang en de verwachtingen helder te houden.

Wij zijn van mening dat wij bij Stap voor Stap beschikken over een gemotiveerd, divers en bekwaam team dat onze deelnemers kan begeleiden.

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.

Bij Stap voor Stap staat kwaliteit hoog in het vaandel. De ontwikkeling en scholing van personeel is een belangrijk onderdeel van de kwaliteit die de zorgboerderij waarborgt.

Eind 2023 zijn de volgende opleidingsdoelen voor 2024 opgesteld:

"In 2024 streven we ernaar om onze teambuilding en samenwerking op de zorgboerderij naar hoger niveau te tillen. Door middel van twee trainingsochtenden, regelmatige teambuildingactiviteiten, open communicatie en het actief zoeken naar manieren om elkaar te ondersteunen en te versterken, streven we ernaar om een omgeving te creëren waarin elk teamlid zich gewaardeerd voelt en in staat is om zijn of haar beste bijdrage te leveren aan het welzijn van onze deelnemers en de groei van onze zorgboerderij. Samen wordt er gewerkt aan onderling vertrouwen, respect en een effectieve samenwerking waarin ieders unieke talenten worden erkend en benut voor het succes van het team."

"In 2024 streven we ernaar om de persoonlijke ontwikkeling van onze collega's op de zorgboerderij te bevorderen, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en groeien op professioneel en persoonlijk vlak. Dit omvat het aanmoedigen van het volgen van relevante trainingen en cursussen, het bieden van ondersteuning bij het behalen van persoonlijke doelen en het creëren van een omgeving waarin leren wordt gestimuleerd. Door te investeren in onze medewerkers streven we naar een team van gemotiveerde en competente professionals die in staat zijn om de beste zorg en ondersteuning te bieden aan onze deelnemers, terwijl ze tegelijkertijd hun eigen ambities kunnen nastreven en op een eigen manier hun werk kunnen doen."

Het afgelopen jaar is er hard gewerkt aan het behalen van deze opgestelde doelen. Middels het opleidingsbudget vanuit het bedrijf motiveren wij onze medewerkers zichzelf te ontwikkelen. Op deze manier krijgen alle collega's de kans om hun kennis te verbreden en/of te optimaliseren. Naast het aangeboden opleidingsbudget organiseert de zorgboerderij ook trainingsochtenden en intervisie bijeenkomsten.

In 2024 is gestart met de vernieuwde steunstructuur. Deze steunstructuur zag er als volgt uit:

- De deskundigheidsbevorderingsochtend (2 x 4 uur)
- De begeleide intervisie (2 x 2 uur)
- De casuïstiek- en teambuildingsbijeenkomst (2 x 2 uur)
- De praktische teamvergadering met teamborrel (2 x 2 uur)
- Het functioneringsgesprek (1 x 1 uur)
- Coaching op de werkvloer (1 x structureel én op aanvraag)

De deskundigheidsbevorderingsochtenden en de trainingsavond stonden dit jaar in het teken van 'Discovery insights' en het her- er erkennen van elkaars 'persoonlijk profiel'. Alle medewerkers zijn hierbij aanwezig geweest. De volgende doelen waren gesteld:

- Bevorderen van teambuilding en onderlinge samenwerking;
- Inzicht in persoonlijke waarden en teamwaarden;
- Herkennen van elkaars kwaliteiten en voorkeursgedrag door middel van instrumenten;
- Het herkennen en versterken van de cultuur;
- Toekomst gericht werken aan gezamenlijke wensen en ontwikkeldoelen.

In 2024 zijn de doelen op het gebied van teambuilding, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling met succes behaald. Door middel van deskundigheidsbevorderingsochtenden, intervisiebijeenkomsten en casuïstiek- en teambuildingssessies is gewerkt aan een sterker team, waarin onderling vertrouwen, respect en samenwerking centraal staan.

Alle medewerkers hebben actief deelgenomen aan de activiteiten binnen de vernieuwde steunstructuur. Deze aanpak bood in eerste instantie meer inzicht in persoonlijke waarden en kwaliteiten, wat uiteindelijk leidde tot een verbeterde samenwerking tussen collega's. Het herkennen en erkennen van elkaars kwaliteiten heeft bovendien bijgedragen aan het versterken van een positieve en effectieve teamcultuur. Al met al bood de vernieuwde steunstructuur ruimte voor persoonlijke en professionele groei.

Naast de activiteiten vanuit de steunstructuur hebben veel collega's zich ook dit jaar nog verder ontwikkeld op persoonlijk gebied:

Scholingsaanbod en behaalde certificaten 2024:

- Ponypower for Kids, certificaat behaald (2 collega's)
- Men cursus, certificaat behaald (1 collega)
- Cursus preventiemedewerker, certificaat behaald (3 collega's)
- HBO Social work deeltijd, in opleiding (1 collega)
- MBO maatschappelijke zorg niveau 4, in opleiding (2 collega)
- Paardencoaching (met verdiepingsmodules), certificaat behaald (4 collega's)
- Cursus Orthomoleculaire therapie, in opleiding (1 collega)
- Rots en water cursus, certificaat behaald (3 collega's)

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Steunstructuur

De vernieuwde steunstructuur is in 2024 erg goed bevallen. De steunstructuur zal er in 2025 als volgt uitzien:

- De trainingsochtend (2 x 4 uur)
- De begeleide intervisie (2 x 2 uur)
- De begeleide casuïstiek (2 x 2 uur)
- De praktische teamvergadering met teamborrel (2 x 2 uur)
- Het functioneringsgesprek (1 x 1 uur)- Coaching op de werkvloer (1 x structureel én op aanvraag)

Zoals eerder benoemd vindt Stap voor Stap de ontwikkeling en zelfontplooiing van collega's erg belangrijk. Het komende jaar biedt de organisatie opnieuw twee trainingsochtenden aan voor alle collega's. In 2025 staan deze in het thema van 'vitaliteit'. Het jaardoel voor deze trainingsochtenden is als volgt omschreven:

"In 2025 streven we ernaar om de vitaliteit van onze collega's op de zorgboerderij te bevorderen, zodat zij niet alleen inzicht krijgen in het begrip vitaliteit, maar ook handvatten ontwikkelen om hier actief aan te werken. Dit omvat het stimuleren van bewustwording over vitaliteit, zowel op het werk als in de privésfeer, en het ondersteunen bij het formuleren en behalen van persoonlijke doelen op dit gebied."

Daarnaast richten we ons op het vertalen van deze inzichten naar praktische toepassingen voor onze deelnemers. Door te investeren in de vitaliteit van onze medewerkers creëren we een nog energieker en veerkrachtiger team, dat niet alleen optimaal functioneert in het werk, maar ook bijdraagt aan een inspirerende en gezonde omgeving voor onze deelnemers.

Opleidingsdoel

Bij stap voor stap vinden we de persoonlijke en professionele ontwikkeling van collega's erg belangrijk. Het opleidingsdoel van 2024 zal ook in 2025 gelden. Het volgende doel is opgesteld:

"In 2025 streven we ernaar om de persoonlijke ontwikkeling van onze collega's op de zorgboerderij te bevorderen, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en groeien op professioneel en persoonlijk vlak. Dit omvat het aanmoedigen van het volgen van relevante trainingen en cursussen, het bieden van ondersteuning bij het behalen van persoonlijke doelen en het creëren van een omgeving waarin leren wordt gestimuleerd. Door te investeren in onze medewerkers streven we naar een team van gemotiveerde en competente professionals die in staat zijn om de beste zorg en ondersteuning te bieden aan onze deelnemers, terwijl ze tegelijkertijd hun eigen ambities kunnen nastreven en op een fijne manier hun werk kunnen doen."

Er zijn diverse collega's die momenteel nog bezig zijn met - of gaan starten met een (nieuwe) opleiding, cursus of training. Van de volgende cursussen, opleidingen en trainingen weten we al dat deze komend jaar voorbij komen:

- Men cursus, certificaat behaald (1 collega)
- HBO Social work deeltijd, in opleiding (1 collega)
- MBO maatschappelijke zorg niveau 4, in opleiding (1 collega)
- Cursus Orthomoleculaire therapie, in opleiding (1 collega)
- Opleiding EMDR (1 collega)

Passende methodiek voor zorg

In 2024 hebben we ons verder verdiept in een methodiek die aansluit bij onze zorg. We hebben pilots uitgevoerd met het concept "Positieve Gezondheid". Daarnaast hebben twee collega's dat jaar een werkgroep geleid. Zij hebben geïnventariseerd welke methodieken medewerkers graag terug zouden zien en onderzocht of er naast "Positieve Gezondheid" een andere vaste of bestaande methodiek bij ons zorgaanbod past. Op basis van de bevindingen van deze werkgroep is besloten om uitsluitend met "Positieve Gezondheid" te werken.

In 2025 willen we, samen met alle collega's (ook buiten de werkgroep), de methodiek verder vormgeven voor de individuele begeleiding. Dit heeft als doel om cyclisch te werken en meer handvatten te bieden. Hierbij kun je denken aan vaste oefeningen die geselecteerd worden op basis van een specifieke pijler van "Positieve Gezondheid" en die ingezet kunnen worden bij individuele deelnemers.

Tijdens de trainingsochtenden zal er onder andere aandacht worden besteed aan de methodiek en de toepassing daarvan in het werk op de zorgboerderij. In 2025 zal de methodiek worden toegepast.

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.

Bij zorgboerderij Stap voor Stap staat de kwaliteit van zorg centraal, waarbij de ontwikkeling en scholing van medewerkers een belangrijk onderdeel vormen. We investeren actief in het verbeteren van de deskundigheid en samenwerking binnen het team door middel van trainingen, intervisiebijeenkomsten en opleidingsbudgetten. Met onze steunstructuur hopen wij een werkomgeving te creëren waarin medewerkers de kans krijgen zicht continu te ontwikkelen.

Het afgelopen jaar zijn er concrete stappen gezet om de gestelde opleidingsdoelen te realiseren. In 2024 lag de focus op teambuilding, samenwerking en persoonlijke groei. Door middel van deskundigheidsbevordering, casuïstiekbesprekingen en coaching op de werkvloer is er gewerkt aan het versterken van onderling vertrouwen, respect en samenwerking binnen het team. De training 'Discovery Insights' heeft medewerkers geholpen om elkaars kwaliteiten en voorkeuren beter te begrijpen, wat resulteerde in een verbeterde samenwerking en een hechter team. Daarnaast hebben verschillende collega's zich verder gespecialiseerd door het behalen van certificaten.

Voor 2025 wordt deze lijn doorgezet, waarbij de steunstructuur opnieuw wordt ingezet. Dit jaar staat in het teken van vitaliteit, waarbij medewerkers niet alleen inzicht krijgen in dit thema, maar ook praktische handvatten aangereikt krijgen om hier actief mee aan de slag te gaan. Door bewustwording te creëren over het belang van vitaliteit, zowel op het werk als in de privésfeer, wordt een veerkrachtiger en energieke team gevormd. Dit draagt niet alleen bij aan het welzijn van de medewerkers zelf, maar heeft ook een positieve invloed op de zorg en begeleiding die zij bieden aan de deelnemers.

Naast de focus op vitaliteit blijft de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers een speerpunt binnen de organisatie. Er wordt ruimte geboden voor het volgen van relevante trainingen en opleidingen, waarbij medewerkers worden gestimuleerd om zichzelf verder te ontwikkelen. Hierin hebben medewerkers keuzevrijheid een opleiding of cursus te volgen die past bij hun eigen behoeften en interesses.

De continue investering in scholing en ontwikkeling willen wij een toekomstgerichte organisatie zijn, waarin medewerkers worden aangemoedigd om te groeien en waarin de zorg steeds verder wordt geprofessionaliseerd en geoptimaliseerd.

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.

Ook in 2024 heeft iedere deelnemer de mogelijkheid gehad tot twee evaluatiegesprekken (tussen en eindevaluatie). Er wordt volgens een vast schema 2x per jaar geëvalueerd en een nieuw zorgplan opgesteld al dan niet met nieuwe of aangepaste doelen. Het gemiddelde is dus twee evaluaties per deelnemer: het is afhankelijk van de deelnemer en de deelnemersgroep hoe de evaluatie wordt vormgegeven. Dit kan zijn in de vorm van een gesprek met de betreffende deelnemer, het kan in schriftelijke vorm waar om input wordt gevraagd aan deelnemer en betrokkenen, een gesprek met betrokkenen. We merken dat twee keer per jaar evalueren ervoor zorgt dat er tussentijds nauwelijks bijgesteld hoeft te worden in het zorgplan.

De onderwerpen die aan bod komen tijdens evaluaties zijn algemene stand van zaken, voortgang doelen, nieuwe persoonlijke onderwerpen, thema's of gebeurtenissen, manier van begeleiden, nieuwe doelen/focus voor komende half jaar, input van betrokkenen, eventuele nieuwe afspraken. Het is mooi om te zien dat de effecten van de ingezette begeleiding terug te zien zijn. Het is voor ons waardevol om te horen hoe deelnemers en hun netwerk het effect van de begeleiding opmerken en wat het ze brengt.

Ook dit jaar zien we dat in algemene zin de deelnemers het naar hun zin hebben bij ons op de zorgboerderij. Voor iedere deelnemer blijkt er vaak toch wat verandering en groei mogelijk; kleine stapjes en stap voor stap. De persoonlijke en betrokken begeleiding wordt hierbij van deelnemers gewaardeerd. We gebruiken de kernwaardes van het kwaliteitskaders als leidraad voor de gehele groep. Persoonlijk maatwerk is mogelijk op basis van actiepunten, rapportages evaluaties. Bij individuele begeleidingen kan het zijn dat er wat meer bijgeschaafd wordt naar behoefte: sowieso kan dit tijdens de halfjaarlijkse evaluatie en zo nodig vaker in overleg met deelnemer.

De ervaring leert dat de halfjaarlijkse evaluaties ook door individuele begeleidingen passend zijn voor de begeleidingsdoelen en de eventuele bijstelling daarvan. De evaluaties worden altijd gedaan door de persoonlijke begeleider van desbetreffende deelnemer. Die communiceert bijzonderheden uit deze evaluaties door naar het team.

Er zijn nu vaste richtlijnen voor de evaluaties, waardoor er continuïteit zit in de manier van rapporteren. In 2024 hebben deelnemers en hun netwerk (indien gewenst) inzicht gekregen in dagelijkse rapportages.

In 2022 merkte we dat er bij de WLZ doelgroep niet bij iedereen de behoefte is om twee per jaar te evalueren. Er is weinig verandering in doelen en daardoor ervaren we bij een groot deel van het netwerk van deze doelgroep dat zij één keer per jaar voldoende vinden. We hebben in 2024 (net als in 2023) ook deze zorgplannen 2x geëvalueerd en deelnemers/netwerk een mogelijkheid tot een gesprek/evaluatie geboden.

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en aanpassen van begeleidingsplannen verloopt ook in 2024 volgens de norm. Er wordt na vier weken na start een zorgplan opgesteld met deelnemer en/of netwerk. Er is altijd 2 keer per jaar een evaluatie op de manier aansluitend bij de wensen van de deelnemer en diens netwerk wanneer van toepassing. Evaluaties die zijn geschreven op papier en zitten ondertekend door beide partijen in het dossier. N.a.v. een evaluatie wordt er een nieuw zorgplan gemaakt. In 2024 is dit gehele proces gedigitaliseerd middels ons beschermde cliëntenportaal Zilliz. Wij houden voor alle takken van zorg en doelgroepen dezelfde frequentie aan w.b.t. aantal evaluaties. Meer kan altijd. Na opstellen van het zorgplan binnen 4 weken wordt het zorgplan voorgelegd aan deelnemer/netwerk. Eventuele aanpassingen kunnen dan nog gedaan worden. Daarna vindt er halverwege de beschikking of na 6 maanden een tussenevaluatie plaats. Daarna op einde beschikking of na 12 maanden een eindevaluatie. Alle gestelde eisen vanuit de norm zijn opgenomen in onze zorgplannen, waarbij we een goed werkend document hebben ontwikkeld om te voldoen aan kwaliteitseisen, maar dat ook aansluit bij onze manier van werken.

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.

In 2024 heeft het evaluatieproces binnen zorgboerderij Stap voor Stap voldaan aan de gestelde normen. De digitalisering van de evaluaties heeft bijgedragen aan een betere communicatie en kortere lijntjes met deelnemers en hun netwerk, wat de efficiëntie en transparantie ten goede komt. Elke deelnemer krijgt de mogelijkheid om te groeien, waarbij maatwerk essentieel is om te bepalen hoe groot de stappen kunnen zijn die gezet worden.

Echter merken we dat het soms lastig is om alle betrokken partijen bij de evaluatiegesprekken aan tafel te krijgen. Hier willen we in 2025 nog meer op focussen door bijvoorbeeld eerder te communiceren over aankomende evaluatiemomenten, zodat alle betrokkenen voldoende tijd hebben om zich voor te bereiden en aanwezig te zijn.

Daarnaast zullen we in 2025 de evaluatiedocumenten herzien om concreter inzicht te krijgen in de voortgang die deelnemers boeken. In de praktijk merken we dat sommige vooraf gestelde vragen niet altijd relevant of passend zijn, terwijl andere vragen juist toegevoegd zouden moeten worden om het proces verder te verbeteren. Over het algemeen zijn wij tevreden met het evaluatieproces, maar er is in 2025 ruimte voor verdere optimalisatie van dit proces.

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.

29-01-2024 Inspraakmoment 1:

De zorgboerin heet iedereen welkom en ligt agenda punten kort toe.

Onderwerpen vanuit begeleiding:

- Er is verandering in de begeleiders. Er gaan medewerkers weg maar er komen ook nieuwe begeleiders bij. Sommige deelnemers hebben dit al vernomen. Deelnemers waarbij een verandering plaats gaat vinden wordt persoonlijk besproken. Wanneer er meer duidelijkheid is over de definitieve veranderingen van roosters is wordt dit gedeeld met de deelnemers.
- Paard D. verkocht.
- Er komen nieuwe ruime stallen. Op dit moment zijn er 11 paarden. Straks is er ruimte voor 10. A. gaat kijken welk paard we nog kunnen missen.
- M. heeft een blessure aan de rug. Deze mag niet worden ingezet op de boerderij. A. gaat aan de slag met M., maar niet rijden. M. blijft wel op de boerderij
- In maart beginnen sloopwerk stal. In April nieuw paardenstal. A. geeft uitleg over hoe de nieuwe stallen eruit gaan zien.
- Er wordt gekeken voor een paddock met een schuilstal zodat er geen pony's weg hoeven.
- De nieuwe unit kan gebruikt worden. Deze heeft de naam 't Kot. Deze is bedoeld voor de individuele begeleiding. Ook is hier een kantoor en een spreekkamer.
- In het 't Kot graag schoenen uit. Je mag gebruik maken van het toilet.
- De vraag of er behoefte is aan een cliëntenraad. Op dit moment geen behoefte vanuit deelnemers.
- V. en A. gaan kijken of er nieuwe konijnen kunnen komen. Zo kan er meer worden geknuffeld.

Onderwerpen vanuit deelnemers:

- Deelnemer heeft de vraag of er in 't Kot ook kitters bij komen. Besproken dat dit niet mag binnen omdat meerdere deelnemers allergisch zijn.
- Deelnemer vraagt of B. vaker mag worden ingezet of opgezocht. Dit kan niet. Het is voor deelnemers wel mogelijk om naar B. te kijken. A. gaat op zoek naar een extra shetlander of een kleine pony die ingezet kan worden op de boerderij. Wel afhankelijk van de ruimte. Daarom nu nog geen duidelijkheid.

21-05-2024 Inspraakmoment 2

Zorgboerin heet iedereen welkom en legt de agenda kort uit.

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- De nieuwe paardenstal is gekocht en wordt de laatste week van augustus geplaatst. Tussen mei en augustus wordt de andere stal gesloopt. De tekeningen van de stal komen in de unit te hangen. Deelnemers kunnen hier naar kijken als ze dat willen.
- De bouw en sloopvergunningen zijn aangevraagd. De sloopvergunning is uitgesteld.
- Onduidelijkheid over D. Niet iedereen wist dat D. ging verhuizen. Er was een mooie plek voor D. gevonden maar dat verliep niet soepel. D. is kreupel en de plek is stopgezet. Ondanks dat D. kreupel is kan hij toch naar een andere pek. Het is definitief dat Da. gaat verhuizen binnen 3 weken. Mocht dit toch veranderen dat laat A. dit weten. A. verteld over de plek waar D. naar toe kan.
- Deze plek is ook een fijne plek voor M. M. kan hier ook naartoe.
- Er zijn nieuwe geiten in de wei. De andere waren te oud om nog te dekken. De geiten worden in september gedekt en krijgen dan in het voorjaar lammetjes.
- De boerderij komt pony's te kort om mee te werken. Volgende week komt er iemand kijken. Zij is eigenaar van een Welsh pony's en zoekt een goede plek.
- Twee medewerkers hebben het Pony Power For Kids certificaat gehaald. Hiermee zijn ze ook begonnen op de boerderij.
- De dagbesteding gaat aan de slag met het onderhoud van de moestuin. Het wordt weer warm.

Onderwerpen vanuit de deelnemers:

- De vraag vanuit deelnemers wat er gaat gebeuren met B. en U. Blijven deze alleen staan? Uitgelegd dat het niet de bedoeling is dat paarden alleen staan. Anne wacht tot alle paarden zijn verhuisd en maakt dan een definitieve planning. Deze wordt gedeeld.
- S. en M. gaan naar Paddock Paradise. De vraag vanuit deelnemers wat er dan gebeurd met L. Uitgelegd dat ook L. wordt meegenomen in de definitieve planning die gemaakt wordt als alle paarden zijn verhuisd.
- Deelnemers vragen zich af hoe Paddock Paradise eruit komt te zien. Uitgelegd aan deelnemers hoe dit eruit gaat zien.
- Deelnemer vraagt over nieuwe pony's. Zorgboerin licht toe.
- Deelnemer geeft complimenten over de zorgboerderij

19-08-2024 Inspraakmoment 3

Zorgboerin heet iedereen welkom en legt de agenda kort uit.

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- Plaatsen van de nieuwe stallen is uitgesteld. De gemeente heeft luchtfoto's gemaakt en de stal van het kleinvee staat niet op bouwgrond. Dit zorg voor problemen. Pas als dit is besproken met gemeente kan de bouw en sloopvergunning opnieuw worden ingediend.
- Er is een nieuwe pony op de boerderij: J. Deze is gekocht voor A. en niet om met deelnemers mee te werken. J. is nog wat meer onervaren dan gedacht dus helpt P. A. met het rijden.
- Gaan kijken naar nieuwe pony: M. Goede eerste indruk, A. gaat voor tweede keer kijken. M. zou ook inzetbaar zijn voor de boerderij.
- A. komt terug naar de boerderij. Deze wordt ook weer ingezet voor de zorg.
- Bestraten van de Paddock uitgesteld.
- Status Toverland. Op dit moment ruim 700 euro opgehaald. Dit is ongeveer een kwart van wat we nodig hebben. De verachting is dat we 2800 euro nodig hebben. Eind mei willen we met zijn allen naar Toverland. Wanneer meer duidelijk is zal dit worden gecommuniceerd.
- Er komt een tuinhuis dat gaat fungeren als klein winkeltje voor de verkoop van de gemaakte spulletjes. Er komt ook een webshop op de website. Er komen vaste producten die we gaan verkopen, die goed te maken zijn door de deelnemers. O.a. vogelhuisjes, insectenhôtels, brillenkoortjes en hondenriemen.
- World clean-up day. In september is het idee om met iedereen die wil afval te gaan ruimen. In ieder geval met de dagbesteding en vrijetijdsbesteding. Er zijn leuke win acties voor de deelnemers. Er is mogelijkheid aan te geven welke route je wil schoonmaken.
- Dag van de boerin. Je kan een boerin opgeven waarvan je vindt dat die een verassingspakket verdient. Als deelnemers iemand kennen mogen ze deze mailen naar de algemene mail van SVS. Er komt een winnaarsactie met een leuke prijs om de boerin in het zonnetje te zetten.

31-10-2024 inspraakmoment 4

Zorgboerin heet iedereen welkom en legt de agenda kort uit.

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- Er is stil gestaan bij de inspraakmomenten en het doel en belang ervan. Eer is mogelijkheid om cliëntenraad te starten. Cliëntenraad besproken. Indien deelnemers interesse hebben kan dit worden aangegeven bij zorgboerin en/of begeleiding.
- Het bestemmingsplan voor de verbouwing goedgekeurd. De nieuwe stal is aangekocht. Er is nog geen vergunning om te slopen. Sommige bouwwerken vallen gedeeltelijk buiten het bouwblok. Deelnemers geven aan dat ze balen. Teleurstelling en boosheid overheerst.
- Vorig jaar bewust geen jonge geitjes. Deelnemers kunnen stemmen of ze dit jaar wel jonge geitjes willen. Iedereen stemde voor en er is direct afgesproken dat de geiten bij de bok mogen in de pony weide. Zorgboerin vraagt of iedereen mee wil denken over een passende kraamstal.
- Er komen geen nieuwe paarden. M. is terug op de boerderij. Paard D. is ondergebracht bij ouders van een collega. Dit gaat erg goed. Ze stonden op een andere locatie maar de faciliteiten waren anders dan verwacht. Daardoor zijn ze terug.
- Er zijn minder eieren. Er zijn wat kippen overleden. Zorgboerin gaat nadenken over eventueel extra kippen.
- Er zijn modderplaten geplaatst op de looppaden naar de wei. Deze komen ook bij de voerbakken van alle paarden op de paddock.
- Er komt een rijder voor paard J. Deze komt op woensdag en vrijdagmiddag.
- Er komt een digibord in de unit met alle informatie. De lijstjes en foto's gaan weg. Voor suggesties en vragen kunnen deelnemers terecht bij medewerkers.
- De arbeidsmatige dagbesteding start op dinsdagochtend. Het doel is dit uiteindelijk uit te breiden naar 2 ochtenden. Deelnemers helpen de vrijwilligers op de voetbalclub met klusjes. Op dit moment is de boerderij bezig met het werven van deelnemers.
- Er zijn bestellingen binnen gekomen van bedrijven. Er komen nog wat extra producten. Uiteindelijk willen we een winkeltje met alle zelfgemaakte producten. De kraam zou dan weg gaan, fietsers kunnen naar het winkeltje.

Ontwerpen vanuit deelnemers:

- Deelnemers vragen naar de inzet van coachpony M. op de dagbesteding. M. is al ingedeeld voor 2 dagen. Wellicht kan dit in de toekomst worden uitgebreid.
- Deelnemers vragen over de stand van zaken over het reisje naar Toverland. Zorgboerin geeft aan dat de mail is verstuurd. Zorgboerin vraagt wie zich al heeft opgegeven.

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.

Conclusie inspraakmomenten 2024

Het afgelopen jaar hebben de inspraakmomenten op zorgboerderij Stap voor Stap een belangrijke rol gespeeld in het delen van informatie, het bespreken van ontwikkelingen en het betrekken van deelnemers bij besluitvorming. Tijdens deze bijeenkomsten kwamen zowel onderwerpen vanuit de begeleiding als vragen en suggesties vanuit de deelnemers aan bod, wat heeft bijgedragen aan een open en transparante communicatie.

Een van de grootste ontwikkelingen die het hele jaar door een terugkerend onderwerp was, is de verbouwing en herinrichting van de boerderij. De nieuwe paardenstal werd gepland en aangekocht, maar door vertragingen in vergunningen en onverwachte obstakels in het bestemmingsplan moesten de sloop- en bouwwerkzaamheden worden uitgesteld. Dit leidde tot begrijpelijke teleurstelling onder de deelnemers, die met spanning uitkeken naar de vernieuwingen. Ondanks deze tegenslagen blijft het doel om een ruimere en functionelere huisvesting voor de paarden te realiseren, waarbij ook gekeken wordt naar mogelijkheden om bestaande pony's en paarden beter te huisvesten zonder dat er dieren weg hoeven. De komst van een paddock paradise en de toevoeging van modderplaten op de looppaden en bij de voerbakken zijn al concrete stappen in het verbeteren van de leefomgeving voor de dieren.

Naast de aanpassingen in de paardenstallen en dierenverblijven zijn er binnen de zorgboerderij ook andere structurele veranderingen doorgevoerd. De opening van 't Kot als nieuwe unit voor individuele begeleiding heeft voor een duidelijkere scheiding tussen groeps- en individuele begeleiding gezorgd, waardoor er meer rust en structuur is ontstaan. Deelnemers hebben hierin de vrijheid gekregen om gebruik te maken van deze ruimte, met als enige voorwaarde dat schoenen uitgaan en respect voor de omgeving wordt gehandhaafd.

Op dierlijk vlak waren er ook veranderingen die emoties oproepen bij zowel deelnemers als medewerkers. De verhuizing van paard D. verliep niet zonder uitdagingen en zorgde voor enige onduidelijkheid onder de deelnemers. Uiteindelijk is er een nieuwe en geschikte plek gevonden, wat later ook een mogelijke oplossing bood voor paard M. Daarnaast werd er regelmatig gesproken over de komst van nieuwe dieren. Er zijn nieuwe geiten toegevoegd aan de kudde, en deelnemers kregen de kans om te stemmen over het fokken van jonge geitjes, wat unaniem werd toegejuicht. Dit benadrukt de betrokkenheid van de deelnemers bij de dieren op de boerderij en het belang dat zij hechten aan het welzijn van de dieren.

Op het gebied van dagbesteding en werkzaamheden zijn er eveneens positieve ontwikkelingen geweest. De moestuin wordt weer actief onderhouden door de dagbesteding en ook de arbeidsmatige dagbesteding, die gestart is met een pilot op dinsdagochtend, krijgt steeds meer vorm. Deelnemers werken hier samen met vrijwilligers op de voetbalclub, waarbij de bedoeling is om dit aanbod op termijn uit te breiden naar twee ochtenden per week. Verder werd er vanuit de dagbesteding actief nagedacht over hoe deelnemers betrokken kunnen worden bij verkoopactiviteiten. De optimalisatie van de kraam en de plannen voor een tuinhuis dat als winkeltje gaat fungeren, zorgen ervoor dat deelnemers nog meer verantwoordelijkheid krijgen en hun zelfgemaakte producten op een professionele manier kunnen aanbieden. De opkomst van bestellingen vanuit bedrijven toont aan dat er interesse is in de handgemaakte producten, en met de komst van een webshop wordt dit nog verder uitgebouwd.

Naast de structurele en praktische onderwerpen waren er ook initiatieven gericht op sociale activiteiten en teambuilding. Zo werd er in september aandacht besteed aan World Clean-up Day, waarbij deelnemers actief betrokken werden bij het opruimen van afval in de omgeving. Daarnaast werd er een actie opgezet voor de Dag van de Boerin, waarbij deelnemers iemand konden nomineren die een verrassingspakket verdiende. Ook het geplande uitstapje naar Toverland werd besproken, waarbij deelnemers zelf konden meedenken over de financiering en betrokkenheid bij de fondsenwerving.

Het afgelopen jaar laten de inspraakmomenten zien dat deelnemers actief betrokken willen zijn bij het reilen en zeilen van de boerderij. Hoewel er enige teleurstelling was over de vertragingen in de bouwplannen, overheerst een gevoel van betrokkenheid en waardering. Dit blijkt onder andere uit de complimenten die deelnemers hebben gegeven over de zorgboerderij en de inzet van de medewerkers. De mogelijkheid tot een cliëntenraad werd opnieuw besproken, maar op dit moment is er vanuit de deelnemers weinig animo voor een officiële vertegenwoordiging. Wel blijven de inspraakmomenten een waardevol instrument om samen te werken aan een zorgboerderij waar iedereen zich gehoord en betrokken voelt. Daarnaast start volgend jaar de pilot voor de cliëntenraad zodat de deelnemers op een laagdrempelige manier kennismaken met de cliëntenraad.

In de komende periode zal de focus liggen op het afronden van lopende bouw- en verbeteringsprojecten, de verdere uitbreiding van de arbeidsmatige dagbesteding en het versterken van verkoopactiviteiten via het geplande winkeltje en de webshop. Deelnemers blijven nauw betrokken bij deze ontwikkelingen en worden actief gestimuleerd om mee te denken over de toekomst van de zorgboerderij.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ook dit jaar is er een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder onze deelnemer. Het onderzoek is afgenomen in de maand Oktober 2024. De vragenlijst is geheel anoniem zodat iedereen zijn eerlijke mening kan geven. De vragenlijst is digitaal verstuurd is naar alle deelnemers, ouders/verzorgers. Indien de deelnemer niet in staat is de vragenlijst zelfstandig in te vullen kunnen ouders/verzorgers hen hierbij ondersteunen.

Als zorgboerderij gebruiken wij de resultaten om te kijken hoe de boerderij afgelopen jaar is verbeterd en wat er in de toekomst nog verbeterd kan worden. De vragenlijst is door ons opgesteld maar gebaseerd op de pijlers van het kwaliteitssysteem van de federatie Landbouw en Zorg. De vragen zijn verdeeld per pijler: samen, buiten & gewoon.

Onderstaand een kort overzicht van vragen die per pijler aan bod zijn gekomen.

- Pijler 1, samen: *Iedereen telt mee en draagt bij. Wat we doen is zinvol en dat ervaren we samen ook zo.*

Deze pijler bestond uit 15 ja/nee vragen. De onderwerpen die aanbod zijn gekomen zijn gericht op:

- Ik hoor erbij en ik doe mee;
- Ik kan kiezen uit nuttig werk;
- We eten zijn gezond.

Pijler 2, buiten: *De groene omgeving is onderdeel van de zorg.*

Deze pijler bestond uit 10 ja/nee vragen. De onderwerpen die aanbod komen zijn gericht op:

- Ik beweeg veel op de boerderij;
- Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn;
- Het ritme op de boerderij geeft mij houvast.

Pijler 3, gewoon: *De deelnemer vormt het vertrekpunt en de focus ligt op wat wél kan. De deelnemer ervaart op de boerderij het 'gewone' leven.*

Deze pijler bestond uit 11 ja/nee en 1 cijfervraag. De onderwerpen die aanbod zijn gekomen zijn gericht op:

- Ik word gezien en gehoord;
- Het is op de boerderij net als in het gewone leven;
- Ik krijg de kans om te leren.

De vragenlijst is afgesloten met de open vraag: hoe kan de zorgboerderij verbeteren?

De vragenlijst is naar alle deelnemers (61) gestuurd en is ingevuld door 22 deelnemers. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn te vinden in de bijlage.

Het valt op dat er dit jaar minder respons was op het tevredenheidsonderzoek dan vorig jaar. We gaan onderzoeken hoe we de respons kunnen optimaliseren, zodat we bij het volgende onderzoek meer reacties ontvangen. Uit de antwoorden blijkt dat deelnemers over het algemeen erg tevreden zijn. Gemiddeld geven zij de zorgboerderij een beoordeling van een 9! Daar zijn wij natuurlijk ontzettend trots op.

Daarnaast geven alle deelnemers aan dat zij de kans krijgen om nieuwe dingen te leren en hun kwaliteiten optimaal kunnen benutten. Ook waarderen zij dat de begeleiding maatwerk biedt en oplossingsgericht is. De activiteiten en werkzaamheden worden afgestemd op wat de deelnemers wél kunnen, en de persoonlijke aandacht vanuit de begeleiding wordt bijzonder gewaardeerd.

Tot slot is in het onderzoek een open vraag gesteld over mogelijke verbeterpunten voor de zorgboerderij. Hieruit kwamen een aantal aandachtspunten naar voren waar we komend jaar aan gaan werken:

1. Het uitbreiden van hondencoaching.
2. Nauwkeuriger omgaan met de data van de evaluaties.
3. Het tijdig bellen van ouders/verzorgers bij verdrietige deelnemers.

Bijlagen

- Resultaten tevredenheidsonderzoek 2024

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.

Het valt op dat er dit jaar minder respons was op het tevredenheidsonderzoek dan vorig jaar. We gaan onderzoeken hoe we de respons kunnen optimaliseren, zodat we bij het volgende onderzoek meer reacties ontvangen. Uit de antwoorden blijkt dat deelnemers over het algemeen erg tevreden zijn. Gemiddeld geven zij de zorgboerderij een beoordeling van een 9! Daar zijn wij natuurlijk ontzettend trots op.

Daarnaast geven alle deelnemers aan dat zij de kans krijgen om nieuwe dingen te leren en hun kwaliteiten optimaal kunnen benutten. Ook waarderen zij dat de begeleiding maatwerk biedt en oplossingsgericht is. De activiteiten en werkzaamheden worden afgestemd op wat de deelnemers wél kunnen, en de persoonlijke aandacht vanuit de begeleiding wordt bijzonder gewaardeerd.

Tot slot is in het onderzoek een open vraag gesteld over mogelijke verbeterpunten voor de zorgboerderij. Hieruit kwamen een aantal aandachtspunten naar voren waar we komend jaar aan gaan werken:

1. Het uitbreiden van hondencoaching.
2. Nauwkeuriger omgaan met de data van de evaluaties.
3. Het tijdig bellen van ouders/verzorgers bij verdrietige deelnemers.

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.

Datum incident	8-10-2024
Korte omschrijving	Deelnemer is van pony gevallen. Pony struikelde waardoor deelnemer er voorover af viel. Deelnemer heeft zich niet bezeerd. Daarna even met pony door de bak gelopen, die had zich ook niet bezeerd.
Oorzaak	Pony struikelde over haar eigen benen.
Wat is er direct gedaan?	Gecheckt bij deelnemer of zij oké was, die had gelukkig niks.
Nazorg	Deelnemer na begeleiding nog een appje gestuurd of ze nog ergens last van heeft gehad, gelukkig was dit niet het geval.
Is er goed gehandeld?	Ja
Wat is er geleerd?	Goed op blijven letten in het paardrijden om risico's op ongevallen te verkleinen.
Welke aanpassingen en verbeteringen zijn er nodig?	Geen aanpassingen nodig.

Datum incident	15-11-2024
Korte omschrijving	Er was een stenen bakje kapot gevallen, begeleiding had deze opgeraapt en was daarbij in gesprek met ander begeleider. Deelnemer keek naar het stenen bakje. Tegelijkertijd zei begeleiding dat ze hier niet aan mocht komen. Op het moment dat begeleiding dit zei kwam deelnemer hier met haar vinger een en begon het te bloeden.
Oorzaak	Kapotte stenen bakje
Wat is er direct gedaan?	Afgespoeld, dicht gehouden en pleister opgeplakt.
Nazorg	Pleister geplakt, hier bloedde het doorheen. Uiteindelijk 10 minuten dichtgehouden en daarna weer een pleister opgeplakt.
Is er goed gehandeld?	Ja.
Wat is er geleerd?	Geen stenen bakjes meer in de ruimtes bij de dieren.
Welke aanpassingen en verbeteringen zijn er nodig?	Plastic bakjes.

Datum incident	paard	Val van het
Korte omschrijving	Deelnemer zat op het paard. Het was eigenlijk heel rustig op het terrein, paard schrok en sprong tot 3 keer hoog in de lucht. Deelnemer bleef heel rustig zitten, maar viel uiteindelijk van het paard af. Hij stond hierna ook meteen stil. Deelnemer stond op en benoemde meteen dat ze geen pijn had.	
Oorzaak	Achteraf denkt begeleiding dat paard is geschrokken van een kind wat tegen een steentje aan schopte op het erf, wellicht kwam dit steentje ook tegen zijn been, maar dit weet begeleiding niet zeker.	
Wat is er direct gedaan?	Deelnemer is meteen onderzocht op pijn. Deelnemer had geen pijn en lachte haar spanning weg. Samen even rustig bij paard gestaan. Gevraagd of deelnemer nog op zijn rug durfde te gaan zitten en een rondje wilde lopen. Dit wilde ze wel. Hierdoor de activiteit positief af kunnen sluiten voor paard en deelnemer.	
Nazorg	Moeder op de hoogte gesteld.	
Is er goed gehandeld?	Begeleiding denk dat het een onvoorziene gebeurtenis is, het kan altijd zijn dat een paard schrikt en een deelnemer eraf valt. Begeleiding heeft gezorgd dat dat de situatie meteen veilig was, en zich bekommerd om deelnemer. Ik heb daarna me collega's op de hoogte gesteld van dit incident, zodat even alert zijn met het inzetten van de paarden.	
Wat is er geleerd?	n.v.t.	
Welke aanpassingen en verbeteringen zijn er nodig?	Er zijn geen aanpassingen of verbeteringen nodig, ik denk voornamelijk de alertheid dat het altijd kan gebeuren.	

Datum incident	22-05-2024	
Korte omschrijving	Deelnemers zijn met groep gaan wandelen in het bos. Tijdens een spel houdt deelnemer zich niet aan de regels (te vroeg gooien). Hierdoor komt een dennenappel per ongeluk in het gezicht van andere deelnemer.	
Oorzaak	Deelnemer hield zich uit enthousiasme niet aan de regels van het spel.	
Wat is er direct gedaan?	1 begeleider is direct gaan kijken hoe het ging met de deelnemer die de dennenappel in haar gezicht kreeg. De pijn is gecontroleerd en er is gekeken of er geen beschadigingen waren in het gezicht. Er was geen sprake van pijn bij deze deelnemer, ook was er niets in het gezicht te zien. Andere begeleider heeft de deelnemer die heeft gegooid getroost. Deze deelnemer was erg geschrokken.	
Nazorg	Bij terugkomst op de boerderij zijn beide deelnemers nog even apart genomen. Deelnemer heeft excuses aangeboden. Beide deelnemers gaven aan dat het goed ging. Ouders zijn geïnformeerd.	
Is er goed gehandeld?	Ja.	
Wat is er geleerd?	Er is geleerd dat door enthousiasme deelnemer soms wat impulsief kan handelen.	
Welke aanpassingen en verbeteringen zijn er nodig?	N.v.t. Andere collega's zijn op de hoogte gesteld.	

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Datum incident	3-4-2024
Korte omschrijving	Begeleiding was naar buiten om tas deelnemer te pakken. Op dat moment kneep deelnemer een andere deelnemer zonder aanleiding.
Oorzaak	Geen oorzaak.
Wat is er direct gedaan?	Collega heeft deelnemer aangesproken.
Nazorg	Na het incident gekeken of beide deelnemers oké waren, dat waren ze. Collega's zijn geïnformeerd over het incident.
Is er goed gehandeld?	Ja. Medewerker heeft deelnemer aangesproken. Daarna heeft deelnemer excuses aangeboden aan andere deelnemer.
Wat is er geleerd?	Alert zijn op gedrag deelnemer.
Welke aanpassingen en verbeteringen zijn er nodig?	Collega's zijn wat alerter op specifieke deelnemer om gedrag in de gaten te houden.

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.

Ook dit jaar constateren wij dat we zonder onze dieren niet de zorg zouden kunnen bieden zoals we dat nu doen. De paarden en andere dieren vormen de rode draad in de dagelijkse activiteiten op de zorgboerderij. Tegelijkertijd constateren we dat een deel van de ongevallen en bijna-ongevallen samenhangt met de omgang met onze dieren.

Afgelopen jaar zijn, naar aanleiding van meldingen over incidenten met valpartijen van paarden, enkele belangrijke beslissingen genomen. Zo is besloten dat er niet meer wordt gereden op een van de paarden, en dat activiteiten met paarden in groepsverband niet langer op de paarden plaatsvinden, maar naast hen. Na evaluatie van het aantal incidentmeldingen dit jaar kunnen we concluderen dat deze maatregelen hebben bijgedragen aan het verminderen van risico's. Het aantal incidenten met paarden is aanzienlijk afgenomen. Om die reden zullen we deze afspraken ook komend jaar handhaven.

Als we kijken naar het totaal aantal incidenten en de impact van ongevallen van het afgelopen jaar, kunnen we stellen dat we tevreden zijn over de manier waarop hiermee is omgegaan. Per incident is er adequaat gehandeld, en de juiste stappen zijn ondernomen. Daarnaast hebben we waardevolle leerpunten kunnen meenemen. We beseffen echter dat ongevallen op een zorgboerderij nooit volledig te voorkomen zijn. Werken met dieren brengt risico's met zich mee, en alle deelnemers worden hier bij aanvang op de zorgboerderij van op de hoogte gebracht via onze deelnemersovereenkomsten.

Een groot deel van de incidenten valt onder "domme pech" en is niet te voorkomen. Andere incidenten of bijna-ongevallen zijn soms direct verbonden aan de problematiek of diagnose van een deelnemer. Voor deelnemers met een verhoogd individueel risico (RIE) worden vooraf duidelijke afspraken gemaakt, die in hun zorgplannen worden opgenomen.

De communicatie tussen collega's rondom incidenten verloopt uitstekend. We maken gebruik van een beschermde WhatsApp-groep voor collega's die met de paarden werken, waarin bijzonderheden, zoals afwijkend gedrag van dieren, direct worden gedeeld. Hierdoor kan snel en adequaat worden gehandeld. Daarnaast zorgen de dagelijkse dagstart en dagafsluiting met (een groot deel van) het team ervoor dat opvallendheden snel worden gesignaleerd en besproken. Deze strakke structuur stelt ons in staat om tijdig in te grijpen, waardoor we onnodige incidenten, zoals situaties met agressie, kunnen voorkomen.

Door vroeg te signaleren kunnen we deelnemers helpen hun spanning op een andere manier te reguleren, wat de algehele veiligheid ten goede komt. Onze aanpak draagt bij aan een veilige en zorgzame omgeving, waarin zowel deelnemers als dieren centraal staan.

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 17-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Audit afgerond.

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): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 30-07-2024 (Afgerond)

In 2022 vindt er minstens 1 keer een live BHV-oefening plaats met het aanwezige personeel. bhv

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 18-07-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 14-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 11-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen zorgvuldig werkt in de werkbeschrijving.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 10-12-2024, 13:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 08-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Audit positief afgerond.

Schema POP-gesprekken (2 x) en functioneringsgesprek (laatste kwartaal, 1 x) opnieuw vormgeven, zodat het beter aansluit bij wensen en behoeften functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 04-11-2024 (Afgerond)

Eigen systeem ontwikkelen waarbij we een mix maken van kernwaarden FLZ en positieve gezondheid. kljz kwaliteit doelen systematisch

cyclisch.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 04-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe methode ontwikkeld waarin positieve gezondheid en de kernwaarden centraal staan.

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 07-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 04-11-2024 (Afgerond)

BHV cursus medewerkers inplannen bij C. Van Loon trainingen bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 04-11-2024 (Afgerond)

Opzetten cliëntenraad inspraak kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 04-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Plan van aanpak is opgesteld, pilot 2025 met cliëntenraad.

EHBO spullen controleren en aanvullen bhv ehbo

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 3.

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 19-08-2024 (Afgerond)

Onderwerpen uit bijeenkomsten met collega's meenemen in de inspraakmomenten met deelnemers om meer diepgang te krijgen in inspraakmoment en te zorgen voor meer overlap. Zo weten deelnemers ook waar wij mee bezig zijn. [insp](#) [verbeteren](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 21-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 23-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving is doorgenomen, aangevuld en ingediend ter beoordeling.

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: 28-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 18-05-2024 (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): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Wij bieden geen onvrijwillige zorg

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 1. [inspraakmoment](#)

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 30-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Volgens jaarlijks vast schema

N.a.v. het traject bij stichting GroeiMee, zullen de huisregels zijn aangepast zodat zij aansluiten bij onze visie en werkwijze en in 1 lijn zijn bij onze organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Actie afgerond op: 01-02-2024 (Afgerond)

zorgboerin cursus omtrent leiderschap laten volgen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Masterclass "geboren leiders bestaan niet" gevolgd.

Meld de verbouwing bij het Kwaliteitsbureau wanneer deze bijna gereed is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Verbouwing is niet gehaald binnen geplande termijn. Hopelijk kunnen in 2025 van start. Fasering van verbouwing toegevoegd aan werkbeschrijving.

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding, kwartaal 2. inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: 30-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: 4x per jaar zijn deze momenten vast gepland. Van te voren wordt er een inventarisatie lijst opgehangen waar deelnemers aan kunnen geven wat ze besproken willen hebben.

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.

EHBO spullen controleren en aanvullen bhv ehbo

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 3.

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Opzetten cliëntenraad inspraak kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

keuzemogelijkheid "ik weet het niet" toevoegen aan het tevredenheidsonderzoek tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

BHV cursus medewerkers inplannen bij C. Van Loon trainingen bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Eigen systeem ontwikkelen waarbij we een mix maken van kernwaarden FLZ en positieve gezondheid. cyclisch. systematisch kljz kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 1. inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Start functioneringsgesprekken personeel: Volgens gespreksformulier. Verslag v/h gesprek in formulier, dit moet ondertekend door beiden in ieder personeelsdossier. functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Ontruimingsoefening tabletop tijdens vergadering of fysieke al dan niet met vrijwillige brandweer bhv

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

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

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2027
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

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

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2028
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)

Planning maken van de fases van de verbouwing. Voeg toe bij 6.7.9

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Planning gemaakt en toegevoegd aan werkbeschrijving.

Plan van aanpak cliëntenraad in het KJV 2024 verantwoorden.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 1. inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Start functioneringsgesprekken personeel: Volgens gespreksformulier. Verslag v/h gesprek in formulier, dit moet ondertekend door beiden in ieder personeelsdossier. functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Controle op kwaliteit van zorgplannen, evaluaties en dagrapportages door vaste opleidingscollega's (JV23 6.3) kljz kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Ontruimingsoefening tabletop tijdens vergadering of fysieke al dan niet met vrijwillige brandweer bhv

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Melden vennoot via regionale organisatie aan FLZ.

Geplande uitvoerdatum:	01-01-2025
Geldt voor locatie(s):	Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	In contact met regionale organisatie. In afwachting van tekenen en KVK uittreksel, dan alle documentatie op orde.

Digitaliseren van het proces evaluaties en zorgplannen. Middels een vastgestelde agenda. Pilot start medio maart 2024 jv23 6.2 kwiteit

kljz

Geplande uitvoerdatum:	30-03-2025
Geldt voor locatie(s):	Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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):	Stap voor Stap (2367)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 18-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Over het algemeen merken we dat we de acties uit de actielijst goed kunnen uitvoeren. Daarnaast maken we intern gebruik van een apart systeem waarin deze acties worden bijgehouden. We merken dat doordat we ons eigen systeem gebruiken het niet altijd lukt de acties ook direct af te ronden in de kwaliteitsapp. Echter belemmert dit ons niet in het uitvoeren van de noodzakelijke acties en hebben wij het gevoel dat het overzicht helder is.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De afgelopen jaren hebben wij niet alleen gewerkt aan onze kortetermijndoelstellingen, maar ook aan de lange termijndoelstellingen die vijf jaar geleden zijn opgesteld. Deze doelstellingen vormden de basis voor de groei en ontwikkeling van Zorgboerderij Stap voor Stap en waren als volgt geformuleerd:

1. Zorgboerderij Stap voor Stap is zo ingericht op het gebied van gebouwen en (erf)inrichting dat er geschikte ruimtes zijn voor alle vormen van zorg die wij bieden, in een prettige en veilige omgeving.
2. Het team heeft een stevig fundament, waarbij de zorgboerin een leidende rol heeft, ondersteund door een managementteam en krachtige medewerkers die vanuit de visie en een passende methode en werkwijze begeleiding kunnen bieden.
3. Er is een duidelijke basis in de verdeling tussen dagbestedingsgroepen en individuele begeleiding. Daarnaast zijn de processen rondom de begeleiding vormgegeven om stabiliteit en continuïteit in zowel de zorg als de inkomsten te waarborgen.

In 2024 kunnen wij terugblikken op de voortgang van deze doelstellingen en constateren dat wij de afgelopen jaren een sterke ontwikkeling hebben doorgemaakt. Zo hebben wij een stevig fundament gecreëerd met een team van gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers die passen bij onze missie en visie. Ons medewerkersteam beschikt over diverse expertises, wat de kwaliteit van de zorg ten goede komt. Daarnaast hebben wij afgelopen jaren onze medewerkers gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen. Daarnaast hebben wij een methodiek ontwikkeld die gebaseerd is op het concept van positieve gezondheid passend bij onze eigen boerderij. Hierdoor hebben we onze begeleiding verder kunnen professionaliseren en optimaliseren.

De verdeling tussen dagbestedingsgroepen en individuele begeleiding is in de afgelopen jaren helder vormgegeven, wat heeft bijgedragen aan stabiliteit en continuïteit binnen zowel de zorg als de inkomsten. Deze financiële stabiliteit heeft ons in staat gesteld om nieuw zorgaanbod te introduceren en verder te groeien als organisatie.

Ook hebben we verschillende verbeteringen doorgevoerd in de inrichting van het erf en de gebouwen, waardoor de ruimtes nu beter aansluiten bij de zorgbehoeften van onze deelnemers. Hoewel we trots zijn op de vooruitgang die we hebben geboekt, blijven er nog uitdagingen. De geplande verbouwing laat nog op zich wachten, maar we kijken uit naar het moment waarop deze kan starten. Dit zal onze faciliteiten en voorzieningen verder verbeteren, wat ten goede komt aan zowel onze deelnemers als onze medewerkers en dieren. Wij blijven ons inzetten om de zorgboerderij verder te ontwikkelen en een veilige, inspirerende en ondersteunende omgeving te bieden.

Daarom stellen we nieuwe doelstellingen op voor de komende vijf jaar:

Doel 1:

Binnen vijf jaar zijn het terrein van de zorgboerderij en alle gebouwen volledig verbouwd en/of geoptimaliseerd en in gebruik genomen. Dit omvat de realisatie van de nieuwe paardenstallen, de nieuwe binnenruimte voor de zorgboerderij, de aanleg van een paddock paradise, de uitbreiding van de moestuin en de bouw van een functionele werkplaats en winkeltje. De planning en uitvoering van deze projecten worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, zodat in 2029 alle voorzieningen optimaal in gebruik zijn.

Doel 2:

Binnen vijf jaar is de arbeidsmatige dagbesteding uitgebreid naar minimaal drie dagen per week, met een stabiele groep deelnemers en structurele samenwerkingen met lokale bedrijven en verenigingen. Dit omvat de verdere professionalisering van het programma, de begeleiding en het ontwikkelen van werkgerichte leertrajecten die deelnemers voorbereiden op een vorm van arbeidsparticipatie. Jaarlijks wordt de voortgang gemonitord aan de hand van evaluaties met deelnemers en samenwerkingspartners.

Doel 3:

In 2029 heeft de zorgboerderij een extra inkomstenbron ontwikkeld door o.a. een goed functionerend winkeltje en een webshop. Hier worden zelfgemaakte producten van de deelnemers en andere passende artikelen verkocht. Minimaal 75% van de producten zal ook online beschikbaar zijn. De opbrengsten uit de verkoop worden gebruikt om extra activiteiten en materialen voor de deelnemers te bekostigen. Elk jaar wordt gekeken hoe de winkel en webshop verder verbeterd kunnen worden, zodat deze op een duurzame en haalbare manier blijven bijdragen aan de zorgboerderij.

Doel 4:

Binnen vijf jaar heeft Stap voor Stap een sterk en professioneel team opgebouwd met een breed scala aan expertises. We steven er naar dat minimaal 80% van de medewerkers heeft aanvullende scholing gevolgd op het gebied van specialistische begeleiding of sociaal

maatschappelijke dienstverlening. Daarnaast is er een opleidingsbudget beschikbaar en wordt het team actief ondersteund in hun professionele ontwikkeling door middel van intervisie en coaching.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Vitaliteit

In 2025 organiseert Stap voor Stap twee trainingsochtenden voor alle collega's, waarin het thema 'vitaliteit' centraal staat. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen medewerkers niet alleen inzicht in het begrip vitaliteit, maar ontwikkelen zij ook praktische handvatten om hier actief mee aan de slag te gaan. Dit omvat bewustwording van de rol die vitaliteit speelt in zowel het werk als de privésfeer, evenals ondersteuning bij het formuleren en behalen van persoonlijke doelen op dit gebied. Door te investeren in de vitaliteit van ons team, creëren we een energieke en veerkrachtiger team dat niet alleen optimaal functioneert, maar ook bijdraagt aan een inspirerende en gezonde werkomgeving voor onze deelnemers.

2. Persoonlijke ontwikkeling

In 2025 blijft Stap voor Stap zich richten op de persoonlijke en professionele groei van onze collega's. Dit doen we door hen te stimuleren relevante opleidingen, cursussen en trainingen te volgen. Daarnaast bieden we ondersteuning bij het behalen van persoonlijke doelen en zetten we in op het creëren van een leergerichte werkomgeving. Het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan een team van gemotiveerde, competente professionals die in staat zijn de beste zorg en begeleiding te bieden. Tegelijkertijd ondersteunen we hen bij het nastreven van hun eigen ambities en zorgen we voor een fijne, stimulerende werkplek.

3. Passende methodiek

Dit jaar gaan we verder met de integratie van "Positieve Gezondheid" als vaste methodiek in onze zorgpraktijk. Samen met alle collega's, ook buiten de werkgroep, werken we aan het verder vormgeven van deze aanpak voor individuele begeleiding. Het doel is een cyclische werkwijze te ontwikkelen, ondersteund door concrete oefeningen die aansluiten bij specifieke pijlers van de methodiek. Deze oefeningen worden ingezet bij individuele deelnemers om gerichte ondersteuning te bieden. Tijdens de trainingsochtenden besteden we aandacht aan de methodiek en hoe deze toegepast kan worden in het dagelijkse werk. In 2025 wordt "Positieve Gezondheid" verder uitgerold en praktisch toegepast, zodat de methodiek stevig verankerd raakt in onze zorgboerderij.

9.3 Plan van aanpak

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

Doelen voor 2025

In 2025 zet Stap voor Stap zich actief in op drie belangrijke pijlers: vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en de integratie van een passende methodiek.

1. In 2025 investeren we in het verbeteren van de vitaliteit van onze medewerkers. Hierdoor creëren we een gezonde werkomgeving en een energiek en veerkrachtig team.

Om de vitaliteit van onze medewerkers te verbeteren organiseren we verschillende (actieve) trainingsochtenden waarin het thema 'vitaliteit' centraal zal staan. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen medewerkers met behulp van getrainde coaches niet alleen inzicht in het begrip vitaliteit, maar ontwikkelen zij ook praktische handvatten om hier actief mee aan de slag te gaan. Dit omvat bewustwording van de rol die vitaliteit speelt in zowel het werk als de privésfeer, evenals ondersteuning bij het formuleren en behalen van persoonlijke doelen op dit gebied.

2. In 2025 ondersteunen wij onze medewerkers met hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan een team van gemotiveerde, competente professionals die in staat zijn de beste zorg en begeleiding te bieden.

Dit doen we door hen te stimuleren relevante opleidingen, cursussen en trainingen te volgen. Daarnaast bieden we ondersteuning bij het behalen van persoonlijke doelen en zetten we in op het creëren van een leergerichte werkomgeving (intervisie, coaching op de werkvloer). Tegelijkertijd ondersteunen we hen bij het nastreven van hun eigen ambities en zorgen we voor een fijne, stimulerende werkplek.

3. In 2025 verder aan de integratie van "Positieve Gezondheid" als methodiek in onze zorgpraktijk

Dit jaar gaan we verder met de integratie van "Positieve Gezondheid" als vaste methodiek in onze zorgpraktijk. Samen met alle collega's, ook buiten de werkgroep, werken we aan het verder vormgeven van deze aanpak voor individuele begeleiding. Tijdens de trainingsochtenden besteden we aandacht aan de methodiek en hoe deze toegepast kan worden in het dagelijkse werk. In 2025 wordt "Positieve Gezondheid" verder uitgerold en praktisch toegepast, zodat de methodiek stevig verankerd raakt in onze zorgboerderij.

Plan van aanpak – Vijfjaardoelen Zorgboerderij Stap voor Stap (t/m 2029)

Doel 1: Verbouwing en optimalisatie van het terrein en de gebouwen

Elk jaar wordt een deel van het terrein of een gebouw aangepakt volgens een gefaseerd bouwplan. De planning van de verbouwing wordt jaarlijks bijgehouden en waar nodig bijgesteld. Tijdens de verbouwing wordt rekening gehouden met de dagelijkse activiteiten, zodat de zorg en begeleiding doorgaan. De voortgang wordt gemonitord via kwartaalrapportages en overleg met medewerkers en deelnemers.

Doel 2: Volledige integratie van het kwaliteitssysteem in de werkwijze

Alle medewerkers krijgen scholing en begeleiding in het gebruik van het kwaliteitssysteem, met een jaarlijkse evaluatie van de implementatie. ZilliZ en andere systemen worden geoptimaliseerd, en er wordt gezorgd voor een duidelijke en gebruiksvriendelijke werkwijze. Interne audits en externe controles bewaken de voortgang en signaleren verbeterpunten. Jaarlijks worden processen en protocollen geactualiseerd op basis van feedback en wet- en regelgeving.

Doel 3: Extra inkomsten via een boerderijwinkeltje en webshop

Binnen vijf jaar wordt een kleinschalig winkeltje opgezet waarin zelfgemaakte producten worden verkocht. Minimaal 75% van de producten wordt ook online aangeboden via een webshop. Deelnemers worden actief betrokken bij de productie en verkoop, zodat dit onderdeel wordt van de dagbesteding. De opbrengsten worden geïnvesteerd in extra activiteiten voor deelnemers, en de financiële haalbaarheid wordt jaarlijks geëvalueerd.

Doel 4: Uitbreiding van de arbeidsmatige dagbesteding

De arbeidsmatige dagbesteding wordt stapsgewijs uitgebreid naar drie dagen per week, met een stabiele groep deelnemers en samenwerking met lokale bedrijven. Jaarlijks worden nieuwe samenwerkingen gezocht en bestaande trajecten geëvalueerd. Deelnemers krijgen de kans om werkervaring op te doen in een veilige en begeleide omgeving. De voortgang en groei worden bijgehouden via evaluaties en terugkoppeling van deelnemers en samenwerkingspartners.

Doel 5: Professionalisering van het team

Medewerkers krijgen jaarlijks scholing en intervisie om hun expertise verder te ontwikkelen, met specifieke aandacht voor dierondersteunde therapie en specialistische begeleiding. Er wordt een opleidingsplan opgesteld, waarbij medewerkers gestimuleerd worden om zich verder te specialiseren. Nieuwe teamleden en stagiaires worden actief begeleid en ingewerkt binnen de zorgboerderij. De impact van scholing en teamontwikkeling wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

- 6.5 • Resultaten tevredenheidsonderzoek 2024

- 3.2 • Actieplan cliëntenraad