

Jaarverslag

januari 2021 - december 2021

Stap voor Stap

Stap voor Stap

Locatienummer: 2367



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	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 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	15
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21

7 Meldingen en incidenten	22
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	25
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
8 Acties	28
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	36
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
9.3 Plan van aanpak	37
Overzicht van bijlagen	37

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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

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 Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Januari en februari waren echt de wintermaanden. Soms is dat best even zoeken en doorzetten: ons motto is dat bij het boerderijleven hoort dat je, ook in weer en wind, lekker naar buiten gaat en de dagelijkse klussen uitvoert. Maar dit moet natuurlijk wel passen bij de temperaturen en omstandigheden. Er is in de sneeuw gespeeld, met de slee achter Eefje (de shetlander) en daarna binnen lekker opwarmen en creatieve activiteiten.

En dan in maart: Het begin van de lente! Een verandering in de natuur, maar ook de nodige veranderingen op de zorgboerderij deze maand. Wat betreft personeel zijn deze maand een aantal nieuwe medewerkers begonnen, die zowel individuele begeleidingen, vrijetijdsbesteding en dagbesteding gaan begeleiden. Het aantal deelnemers blijft groeien, afgelopen maand zijn er diverse individuele begeleidingen begonnen (zowel paardencoaching, hondencoaching en 1-1) en groeit de wachtlijst voor de vrijetijdsbesteding. Wat betreft de dagbesteding 2 zijn er minder deelnemers: door het versoepelen van maatregelen op coronagebied konden verschillende deelnemers op hun eigenlijke dagbestedingsplek terecht.

Wat betreft verbouwing: De moestuin is in ontwikkeling! De bakken zijn gemaakt en de eerste stekjes zijn de grond in. Hij is nog niet klaar, maar het begin is er. En het is echt uitproberen, het is voor ons ook de eerste keer.

In het bos zijn verschillende prachtig geschilderde zwerfkeien neergelegd: die worden door wandelaars enthousiast ontvangen en we krijgen leuke reacties (via facebook en per post).

Deze maand is het autismemaand, waar we proberen extra aandacht aan te besteden door het er met de deelnemers over te hebben en posts te plaatsen op social media (we hebben nu ook instagram). Zo schreef een deelnemer een gedicht. Ook aan de 'wereld downdag' werd aandacht besteed.

Paardencoaching is een groot onderdeel van de begeleidingen die geboden worden. We zijn bezig met het opzetten en uitbreiden van een bronnenboek, met allerlei activiteiten die kunnen worden ingezet met behulp van het paard om methodisch en doelgericht aan de slag te gaan en het ervaringsleren te bevorderen.

We gebruiken binnenkort het clientdossiersysteem Zilliz, alle dossiers zijn gedigitaliseerd en voldoen aan de AVG. Er zijn nog meer functies, die gaan we komende tijd verder ontdekken.

April is altijd een maand vol feestdagen, wat voor sommige deelnemers een behoorlijke impact heeft merken we, omdat hun dagelijkse gang van zaken dan toch anders loopt dan gewend. Veel nieuw leven op de boerderij, zoals de babykonijntjes die we met de hand hebben geprobeerd groot te brengen (helaas niet gelukt). Daarnaast ook kuikentjes. De moestuin heeft het meest centraal gestaan met bordjes schilderen, zaaien, bewateren, kas bouwen etc. Daarnaast zijn de folders klaar die we in de omgeving willen gaan rondbrengen: we hopen zo wat meer bekend te worden in de regio, als nieuwe organisatie.

Een nieuwe vrijwilligers is begonnen, Karin, op de donderdag. Er lopen meerdere dagen stagiaires mee ter kennismaking om te kijken of er een match tussen zit voor het komende schooljaar (sept 2021-juli 2022).

Er liggen offertes klaar voor de nieuwe paardenstal en een architect komen tekenen.

Mei, alle vogels leggen een ei. Zorgboerin Anne is zwanger! Van haar derde kindje. De meeste deelnemers vinden dit erg leuk nieuws. Daarnaast is de eerste nieuwsbrief een feit. Vanaf deze maand worden deelnemers en ouders, die dat willen, per mail 1 x per maand middels een nieuwsbrief op de hoogte gehouden van ontwikkelingen, nieuwtjes, elke maand staat er een dier van de boerderij in het zonnetje en wordt er een medewerker geïnterviewd. Dit zoveel mogelijk met input en in samenwerking met de deelnemers. Hopelijk draagt dit bij aan verbinding met elkaar, deelnemers, boerderij, het thuisfront. We doen het samen!

In juni hebben we meegewerkt aan een tv-serie van de lokale omroep Meierij. Het programma heet 'Zorg vur mekaar' en brengt in iedere aflevering een zorg-organisatie in de omgeving in beeld. We zijn er flink mee in de weer geweest: alle deelnemers en betrokken inlichten, een draaiboek schrijven met de presentatrice, regisseur en filmcrew en de uitvoering. Het eindresultaat mag er zijn: we vinden dat de video een mooi beeld geeft van waarom zorgboerin Anne de zorgboerderij is begonnen, hoe we hier vormgeven aan alle manieren van begeleiding en wat er allemaal te beleven is op de boerderij. Het meewerken was erg leuk en leerzaam: het zet je ook weer als team op scherp om samen stil te staan bij onze passie op de boerderij.

Om wat meer rode draad aan te brengen in activiteiten en spellen, met name op de woensdagmiddag tijdens vrijetijdsbesteding, werken we sinds kort met maandelijks thema's. Zoals: Samenwerken, emoties, grenzen aangeven. De activiteiten die worden aangeboden, sluiten hier op aan.

Zoals eerder geschreven, zijn we graag zoveel mogelijk buiten. Alle seizoenen beleven en ervaren. In juli was er toch nog best veel regen, maar niet koud. Een aantal deelnemers hebben samen met begeleiding de mountainbikes gepakt en zijn de modder gaan trotseren. Eén keer per maand gaat de vrijetijdsbesteding op woensdag buiten de deur een activiteit doen; deze maand was het kegelen. De dagbesteding 2 groep deed een ruilmiddag in de buurt: ze begonnen met een klein waxinelichtje en zijn teruggekomen met een mooie snijplank en speelgoedauto. De deelnemers genieten zichtbaar om soms buiten de boerderij wat te doen: soms ontdekken we nieuwe kanten van elkaar in een andere situatie of worden spannende situaties op laagdrempelige manier toch aangegaan. We zeggen dat onze zorgboerderij een mini-maatschappij is, waarbij we zoveel mogelijk uitgaan van het dagelijks leven en dat wat lukt en kan binnen de mogelijkheden. Een uitstap buiten de zorgboerderij hoort daar ook bij, vinden wij.

De aanmeldingen blijven komen, voor alle groepen (dagbesteding 1 en 2, vrijetijdsbesteding en individuele begeleidingen).

En in augustus: warmte! Lange dagen licht en veel zonnestralen. Er worden waterspelletjes gedaan met de deelnemers, even tot rust komen in de hangmat in de schaduw of een rustige wandeling in het bos. We doen veel met de paarden, maar stemmen ook die activiteiten af op de weersomstandigheden. In augustus zijn alle paarden door 'de wasstraat' geweest: lekker afspoelen, staarten, manen en voetjes gewassen. Daarnaast is de dierenweide uitgebreid, zo hebben de geiten en de nieuwe loopeenden en soay schapen een groot stuk weide erbij. Bij de geiten is de afgelopen tijd een bok geweest: we hopen op lammetjes in het voorjaar. Twee paarden hebben een nieuwe schuilstal gekregen en blijven nu 24/7 buiten.

Het vakantierooster is in volle gang, om alle vakanties van zowel deelnemers en medewerkers inzichtelijk te maken. En om alle begeleidingen zoveel mogelijk door te laten gaan, evenals de klusjes op de boerderij. Dat blijkt toch een behoorlijke puzzel en geregeld. Het is gelukt, dat gelukkig wel. De unit heeft een nieuwe vloer gekregen. En deze maand beginnen onze 6 stagiaires starten. Een medewerker is aanspreekpunt en regelt alle zaken: van kennismaking tot start, communicatie, wat is er nodig om de stagiaires te begeleiden en hoe zorgen we ervoor dat zij leren en tegelijkertijd van meerwaarde zijn voor de deelnemers op de boerderij. Bijvoorbeeld: extra nabijheid kunnen bieden, ondersteunen bij activiteiten.

September is een maand waarvan we inmiddels weten dat er weer veel aanmeldingen komen. De scholen zijn gestart, de zomervakanties achter de rug. Ook dit jaar blijkt dit zo te zijn. Er zijn een aantal nieuwe deelnemers gestart, een aantal op de wachtlijst. Op vrijdag is er nu ook dagbestedingsgroep gestart, met een klein clubje. Dit vonden we belangrijk om te doen, om op die manier 4 van de 5 dagen dagbesteding aan te bieden. Dagbesteding is een groot onderdeel van de deelnemers, continuïteit is een belangrijke factor. Gelukkig is dit te realiseren met flexibel en gemotiveerd personeel. De vrijetijdsbesteding op woensdagmiddag gaat een andere invulling krijgen: er worden wekelijks drie activiteiten aangeboden. Bij aankomst kunnen de kinderen en jongeren zelf kiezen bij welke begeleiden en activiteit zij zich willen inschrijven. We hopen dat dit er voor zorgt dat iedereen wekelijks iets kan doen dat aansluit bij interesses en wat het daarnaast duidelijkheid en structuur meebrengt. De woensdag bestaat uit een grote club deelnemers en personeel, dus communicatie en verwachtingen afstemmen met elkaar vinden we belangrijk. Alle medewerkers hebben een informatie-avond gevolgd over de Polyvagaal Theorie, wat heel erg interessant was wat zeker toegepast kan worden op de boerderij.

In oktober zijn we veel bezig met onze kwaliteit: in november zullen er een aantal audits plaatsvinden. Naast onze begeleidingen in de dagelijkse gang van zaken, wordt er achter de schermen ook altijd hard gewerkt en nagedacht over hoe het allemaal vorm te geven. Zo willen we vanaf volgend jaar voor personeel structureel intervisie organiseren, zodat onze SKJ-geregistreerde professionals voldoen aan wat er gevraagd wordt en daarnaast draagt dit natuurlijk bij aan de kwaliteit van begeleidingen en onze medewerkers. Ook casuïstiekbespreking en POP-gesprekken zullen volgens een jaaragenda worden aangepakt. Na de groei van afgelopen jaar hebben we gemerkt dat die vaste momenten echt nodig zijn.

De deelnemers raken al bijna in kerststemming! Eerst de herfst: wandelen door het bos, bladeren zoeken, mos verzamelen om vervolgens mee aan de slag te gaan in onze creatieve ruimte. Foto's maken voor het kerstcadeau, mee knutselen: degenen die het leuk vinden, dragen zo hun steentje bij aan de boerderij.

November, de maand dat de baby is geboren van de zorgboerin, na een aantal weken verlof. Veel deelnemers zijn betrokken en leven mee. Terwijl de zorgboerin zorgt voor haar kinderen, gaat het op de boerderij zoveel mogelijk door. Alle medewerkers dragen hun steentje bij en doen net dat stapje extra: het is bijzonder te zien dat er in een korte tijd zo'n betrokken team is. Er is een algemeen nummer voor de zorgboerderij gekomen, zodat er altijd telefonische bereikbaarheid is van maandag tot en met vrijdag 09:00-17:00u.

Met de koude temperaturen wordt er natuurlijk nog steeds buiten gewerkt, maar daarnaast ook lekker binnen opgewarmd en hier en daar een extra creatieve activiteit. Er komen veel nieuwe aanmeldingen binnen, van geïnteresseerden voor zowel dagbesteding, vrijetijdsbesteding en individuele coaching.

December, de kerstmaand. Onze unit is versierd, de gemaakte kerstcadeaus voor iedereen worden uitgedeeld. Extra handschoenen aan en regenlaarzen, want er valt een hoop regen. Het opknappen van het erf gaat, zoals elke maand, ook gewoon door. Vanuit de RI&E wordt er hard gewerkt om steeds weer wat te verbeteren. We kijken terug op een bewogen, inspirerend en bijzonder jaar. Het eerste jaar dat de zorgboerderij het gehele jaar heeft gedraaid, met een mooie club deelnemers en natuurlijk onze dieren.

Acties

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

3.2 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" zijn beschreven.

- Corona

De corona en bijbehorende maatregelen dagen ons uit. Een geluk is dat we open mogen blijven, vooral voor de deelnemers een belangrijke continuïteit. Echter geeft het wel onzekerheden, omtrent bijvoorbeeld testen bij verkoudheid, medewerkers in quarantaine, afwezigheid van deelnemers.

Hiervan hebben we geleerd: Het is belangrijk om actief deelnemers te blijven informeren, bijvoorbeeld wanneer er een persconferentie is geweest en/of veranderingen in maatregelen en beleid. Het is onmisbaar om als organisatie een duidelijk beeld uit te stralen hoe wij hier mee om gaan en wat deelnemers en personeel kunnen verwachten en wat er verwacht wordt van hen. Dit biedt houvast en voorkomt ruis. Voor komend jaar gaan we dit anders doen:

- Groei

In afgelopen jaar zijn we enorm gegroeid. Daar waar de zorgboerin nog van alle deelnemers inhoudelijk precies wist hoe en wat, van beschikking, tot uren tot persoonlijke afspraken, is dat veranderd in dit jaar. Met bijna 50 unieke deelnemers, is dat niet meer door één persoon te overzien. Daarnaast een groei van medewerkers in het team en de nodige ontwikkelingen binnen het bedrijf, zoals het gebruik van Zilliz (clientsysteem). Deze groei heeft een grote invloed gehad op de zorgboerderij en bijbehorende stappen.

Wat we hiervan hebben geleerd is dat een duidelijke communicatie en teamstructuur belangrijk is. Daarnaast willen we graag een verdere verdiepingsslag maken in onze kwaliteit, voor team en deelnemers.

Afgelopen jaar zijn daar stappen in ondernomen, waarmee we volgend jaar verder gaan.

Zo gaan we een traject starten met Stichting GroeiMee, die ons gaan begeleiden bij het in kaart brengen van de Verantwoorde Werktoedeling volgens de professionele standaarden (Beroepscode, vakinhoudelijke richtlijnen en veldnormen volgens SKJ) en daarmee nemen we onze functieomschrijvingen onder de loep.

In het verlengde daarvan willen we onze beleids-/organisatiestukken evalueren en waar nodig aanpassen en herstructureren, bijvoorbeeld in de vorm van kwaliteitshandboeken.

Daarnaast starten we met een jaarstructuur waarin intervisie, casuïstiekbespreking en POP-/evaluatiegesprekken voor medewerkers zijn meegenomen. In het verlengde hiervan zijn we bezig met het ontwikkelen en uitwerken van een eigen methodiek.

Ook gaan we aan de slag met inspraakmomenten voor deelnemers in live-vorm (kanttekening: afhankelijk van de ontwikkelingen op het gebied van corona en maatregelen). Zodat de deelnemers op een vormgegeven manier hun inspraak kunnen doen en op de hoogte blijven van de ontwikkelingen op de boerderij.

Op het gebied van ons ondersteunend netwerk zijn we aan het inventariseren wat de mogelijkheden zijn. We zijn tevreden over ons ondersteunend netwerk, maar passend bij de hierboven genoemde punten, zijn we aan het kijken of hierin ook een verdere uitbreiding-/verdiepingsslag te maken valt.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De doelgroepen

Dagbesteding 1

De doelgroep tijdens dagbesteding 1 bestaat uit deelnemers met met name een hulpvraag op psychisch functioneren. Bij start 2021 hebben alle drie de deelnemers de diagnose autisme. Daarnaast kampen zij met verschillende hulpvragen op het gebied van praktisch functioneren in het dagelijks leven: zo is bijvoorbeeld regulier onderwijs of werkplek (nog) niet haalbaar en hebben zij begeleiding nodig bij de daginvulling, sociale contacten, structuur en planning, psychisch functioneren. Er is op deze groep ruimte voor deelnemers met LVG/gemiddeld IQ, een redelijke zelfstandigheid en zelfredzaamheid en een begeleidingsbehoefte op psychisch en praktisch functioneren. Groepsbegeleiding.

Wet: WMO, JW, WLZ. Vanuit ZIN en PGB.

Dagbesteding 2

Deze doelgroep bestaat uit deelnemers met een gemiddeld tot zware verstandelijke beperking en eventueel een lichte lichamelijke beperking. Bijvoorbeeld down-syndroom, dementie, epilepsie, cognitief functioneren op peuter-niveau. Deze groep heeft een vaste dagstructuur met veel nabijheid en begeleiding, waarbij de activiteiten laagdrempelig zijn en de inspanning is aangepast aan dat wat de deelnemers aankunnen, zoals verven, een korte wandeling, moestuin water geven.

Groepsbegeleiding.

Wet: WLZ. Vanuit PGB

Vrijtijdsbesteding

Kinderen en jongeren tot 16 jaar (bassisschool leeftijd en middelbare schoolleeftijd) die op zoek zijn naar een plek waar ze kunnen zijn wie ze zijn: kunnen opladen en ontladen in contact met dieren, door activiteiten op de boerderij en te spelen en ontdekken in de natuur. Wij zijn er voor jongeren of kinderen die op wat voor manier vastlopen op school, binnen het gezin en/of in contact met vrienden. Of heb je juist een plek nodig om aandacht en nabijheid te ervaren, zodat tegelijkertijd het thuisfront even ontlast wordt, ook dan ben je bij ons aan het goede adres. Oefenen met sociale contacten, groepsdynamica en succeservaringen op doen. Wat een onderdeel is binnen de begeleiding is de omgang en het coachen/begeleiden met paarden.

Groepsbegeleiding.

Wet: JW Vanuit ZIN en PGB.

Individuele begeleidingen

Deze begeleiding kan aan alle leeftijden vanaf +/- 4 jaar. De doelgroep is divers met uiteenlopende hulpvragen. Het kan zijn dat een deelnemer (nog) niet binnen groepsbegeleiding kan, waardoor er individuele begeleiding wordt geboden tijdens groepsbegeleiding. Een individuele begeleiding kan aangeboden worden in de vorm van individuele coaching, dramatherapie, paardencoaching en hondencoaching. Affiniteit met dieren is belangrijk en daarnaast kunnen er hulpvragen zijn op het gebied van praktisch functioneren, psychisch functioneren, ontlasting van de thuissituatie, schooluitval. De begeleiding kan voor kortere periode maar ook voor langere tijd. Individuele begeleiding

Wet: WMO, JW, WLZ. Vanuit ZIN en PGB. Soms zelf bekostigen.

Start 2021 januari:

Doelgroep	Begin januari 2021	Instroom 2021	Door/Uitstroom 2021	Eind december 2021					
Dagbesteding 1	3	6	4	5					
Dagbesteding 2	10	6	6	10					
Individuele begeleiding	21	20	5	36					

Vrijtijdsbesteding	10	8	4	14					
Totaal aantal unieke deelnemers 31-12-2021				47					

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 van 47. 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 m.b.v. paardencoaching, dramatherapie of individuele coaching.

Redenen van uitstroom:

- Terug naar onderwijs
- Hulpvraag niet meer van toepassing
- Leerdoelen behaald
- Niet passende plek, begeleiding onvoldoende voor de hulpvraag
- Terug naar andere dagbestedingsplek (weer geopend na versoepeling coronamaatregelen)

Redenen van doorstroom:

- Dagbestedingsgroep niet meer haalbaar, in plaats daarvan individuele begeleiding
- Individuele begeleiding niet meer nodig, in plaats daarvan naar dagbesteding

Groei vrijetijdsbesteding:

Afgelopen jaar is de groep vrijetijdsbesteding erg gegroeid. Naast de groep is er een wachtlijst. De vraag naar professionele jeugdbegeleiding op een zorgboerderij is groot. Daar is op in gehaakt door de structuur van de middag anders vorm te geven: zodat er voor ieder een passende activiteit is, met een duidelijke structuur en verwachting. Daarnaast een keer per maand een uitstap buiten de deur. Maandelijks een terugkomend thema. Er is contact geweest met een Stichting, die ons komend jaar gaat ondersteunen bij de verantwoorde werktoedeling volgens SKJ, om op dit gebied kundig en verantwoord begeleiding te bieden die past bij de doelgroep en onze setting. Daarnaast is het duidelijk dat een groep van 14 deelnemers voor nu de maximale grootte is.

Groei individuele begeleidingen:

Door het werken met een aantal vaste krachten en een aantal flexibele ZZP'ers, is het mogelijk de groei en veranderingen op te vangen. Er is één extra ZZP'er in dienst gekomen en er is nog contact met een tweede ZZP paardencoach.

Veranderingen dagebesteding:

Met de versoepelingen van coronamaatregelen, zijn een aantal deelnemers vertrokken en daarmee de groep een tijd kleiner geweest. Er zijn ook in de andere groep best wat verschuivingen geweest. Hier is op ingesprongen door flexibel met personeel te werken. Zo zijn er verschillende medewerkers die op verschillende gebieden kwaliteiten hebben. De ene medewerker kan zowel op de groep als individuele coaching bieden, de andere medewerker is SKJ geregistreerd en kon op woensdag en op die manier, met een flexibel team dat graag bijdraagt, is het gelukt om de veranderingen en groei op te vangen.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

De hulpvragen en zorgzwaartes van de deelnemers en aanmeldingen van deelnemers op de boerderij is zeer uiteenlopend.

We zien een grote vraag naar jongeren die zijn of dreigen uit te vallen van school, bijvoorbeeld door autisme, burn-out, geen passend onderwijs. De wachtlijsten voor behandelingen of opnames zijn erg lang, waardoor er gezocht wordt naar een plek ter overbrugging om te voorkomen dat iemand geïsoleerd thuis komt te zitten. Een lastig pakket vinden wij, omdat we uit ervaring hebben gemerkt dat volle dagen dagbesteding vaak niet passend is in combinatie met de specifieke hulpvraag en zorgzwaarte. We proberen hierin mee te denken in

de mogelijkheden van individuele begeleiding, al dan niet opbouwend naar een dag(deel) in de groep. We zijn blij met de verschillende mogelijkheden die wij aanbieden: individuele coaching, individuele paardencoaching, individuele hondencoaching, dramatherapie, dagbesteding groep, vrijetijdsbesteding: op die manier is er groei mogelijk voor de deelnemer of ruimte om te onderzoeken wat past.

Conclusie is dat we eerlijk en kritisch zijn en blijven naar de hulpvraag en zorgzwaarte, verwachtingen en op welke manier dit al dan niet zou passen op de boerderij. Ondanks dat we het liefst voor iedereen een welkom, veilige en fijne plek willen bieden, hebben we geleerd dat een zorgboerderij niet voor iedereen die plek kan zijn.

Op de dagbestedingsgroepen zien we dat de boerderij echt een vaste, vertrouwde plek is door het gehele jaar. Alle seizoenen inclusief feesten en rituelen worden doorleeft. We vinden het belangrijk daar aandacht aan te besteden, passend bij de wensen van de doelgroep. Het blijft belangrijk de inspraak van de deelnemers een podium te geven en om die reden gaan we proberen live-inspraak momenten te realiseren.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Zonder team geen zorgboerderij, "teamwork makes the dream work" is het motto. Personeel is onmisbaar op de boerderij en teamgevoel is een belangrijk onderdeel. Bij aanvang van 2021 bestaat het team uit 8 personeelsleden. Het is een mix van HBO en MBO geschoolde personen, met ieder eigen expertises. Het is een redelijk nieuw team aangezien het een nieuwe organisatie is, waarbij openheid, betrokkenheid en onderling vertrouwen belangrijke bouwstenen zijn.

Als zorgboerin is het streven om maandelijks met ieder personeelslid een POP-gesprek te hebben. Ieder personeelslid heeft een Persoonlijk Ontwikkelings plan (POP) waar diegene werkt aan leerdoelen tijdens het werken. Die gesprekken heb ik maandelijks en zijn van praktische, laagdrempelige aard. Dit om het contact met mijn werknemers te behouden en daarnaast bij te dragen aan de ontwikkeling van iedereen. Feedback geven en ontvangen staat hierin centraal en ik probeer toegankelijk te zijn voor terugkoppeling: om die reden bespreek ik open en veel zaken met alle personeelsleden. Voor de POP-gesprekken wordt een vast format gebruikt met een aantal onderwerpen (- Welzijn medewerker - Leerdoelen medewerker - Een casus van een van de deelnemers begeleid door de betreffende medewerker - Ontwikkelingen (organisatie - team - actualiteiten) - Ruimte voor feedback). Met iedere medewerker is minstens 1 POP-gesprek gehouden.

Gedurende 2021 is het team waarmee we gestart zijn in januari best stabiel gebleven, er zijn wel veel nieuwe medewerkers bijgekomen. Een groei van deelnemers, dus ook een groei van medewerkers. Helaas zijn één vrijwilliger en één medewerker vertrokken, door een samenloop van persoonlijke en zakelijke omstandigheden.

Naast de vaste werknemers wordt er gewerkt met inmiddels vier vaste ZZP'ers. De reden is dat zij flexibel inzetbaar zijn in tijden van groei of juist bij uitval van een grote indicatie. Zij zorgen voor de flexibele schil met een redelijk laag (financieel) risico voor de startende zorgboerderij.

Afgelopen jaar is er af en toe geschoven met de inzet van medewerkers op verschillende doelgroepen. Dit om in te spelen op bijvoorbeeld de groei van een dagbestedingsgroep, waardoor er meer medewerkers op de groep nodig zijn. Het is een balans en puzzel tussen de inzetbaarheid proberen te garanderen voor medewerkers, alle begeleidingen waarborgen, tegelijkertijd werken aan kwaliteit en het financieel rendabel houden zodat het bedrijf gezond blijft.

Ontwikkelingen:

Met de groei van het team en de deelnemers, is het nodig om met elkaar duidelijk te hebben wat verwachtingen, verantwoordelijkheden en rollen zijn. Daarnaast speelt de verantwoordelijk werktoedeling van de SKJ, in geval van begeleiding aan jeugd, ook mee. Om die reden zijn we in zee gegaan met een stichting, die ons begin 2022 gaat ondersteunen bij het opstellen en vormgeven van de verantwoorde werktoedeling en daarbij passende functieprofielen. Het doel is dat er een duidelijke functiedifferentiatie komt, zodat het in communicatie en in verantwoordelijkheden duidelijk is wie wat doet, ten behoeve van de kwaliteit van zorg en de organisatiestructuur.

We zijn afgelopen jaar gestart met een flexpoole, met medewerkers die hier bekend zijn (bv: eerder stage gelopen, meeloopdagen gehad). We hebben gemerkt dat dit prettig en nodig is voor de continuïteit van begeleiding in geval van vakanties of ziekte. Dit is iets om komend jaar te blijven behouden, in contact te blijven, zodat we hier pro-actief op in kunnen spelen met het oog op bijvoorbeeld de zomervakantie.

Omdat het team gegroeid is, is het niet meer haalbaar om maandelijks met iedere medewerker een individueel POP-gesprek te houden en op de hoogte te zijn van alle inhoudelijke begeleidingen. Daarnaast is er behoefte in het team (op basis van input / feedback tijdens POP-gesprekken) aan intervisie met elkaar en casuïstiekbespreking. Dit ten behoeve van professionele ontwikkeling, teamontwikkeling en de kwaliteit van de begeleiding. De individuele POPgesprekken zullen daarnaast 3 x per jaar plaatsvinden: 2 x POP en 1 x functioneringsgesprek. De intervisie en casuïstiekbespreking worden vormgegeven door twee aangewezen medewerkers, de POP-/functioneringsgesprekken worden gedaan door de zorgboering

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

In 2020 waren er regelmatig stagiaires met de opleiding dierenverzorging of andere diergerelateerde opleidingen, ter ondersteuning van de praktische klussen op de zorgboerderij zoals het verzorgen van de dieren. Begin 2021 hebben we ervoor gekozen om enkel nog stagiaires aan te nemen en te begeleiden met een zorggerelateerde studie. Er is toen een medewerker (met back-up medewerker) verantwoordelijk gesteld voor de werving en begeleiding van de nieuwe stagiaires. Dit om stabiliteit en structuur te bieden aan zowel de stagiaires als het team, de doelgroepen en de werkzaamheden. Eind 2021 bleek toch dat er een aantal klussen rondom dierenverzorging bleven liggen, waardoor we er eind 2021 nog een stagiaire niveau 4 is gestart.

Opleidingen van stagiaires 2021:

HBO Pedagogiek

MBO Niveau 4 Sociaal Werk

MBO Maatschappelijke zorg

Taken en verantwoordelijkheden:

Het organiseren van activiteiten

Samen met stagebegeleider een zorgplan opstellen

Aanwezig zijn bij MDO's/evaluatiegesprekken

Draagt zorg voor dagrapportage

Bouwt een vertrouwensrelatie op met de deelnemers

Biedt begeleiding en coaching aan de deelnemers

De begeleiding van stagiaires:

Elke stagiaire heeft een vast aanspreekpunt (medewerker) op de zorgboerderij, de stage coordinator. Er zijn vaste checklisten om ervoor te zorgen dat alle randzaken en informatie bij start van de stage periode in orde zijn, zodat de verwachtingen en afspraken duidelijk zijn. Gedurende de stageperiode vindt er om de twee weken intervisie plaats met de stagiaires, onder begeleiding van de stage coordinator, om te reflecteren en stil te staan bij wat zij zien, meemaken en daarvan met elkaar van te leren. Daarnaast vindt er in de dagelijkse gang van zaken regelmatig individueel een gesprek plaats om te kijken hoe de stagiaires het vinden, eventuele ondersteuning te bieden bij schoolopdrachten en te evalueren. Aan de einde van de stageperiodes staat er uiteraard een evaluatie-/slotgesprek en afscheid gepland.

Er wordt veel waarde gehecht aan de betrokkenheid van stagiaires. Voor de boerderij, het team en de deelnemers, zijn zij van grote meerwaarde. Voor hen gunnen we dat hier een plek is waar zij een positieve en leerzame ervaring kunnen op doen voor hun opleiding en start van hun werkende leven.

Ontwikkelingen:

Een van de ontwikkelingen is dat we enkel nog staigaires met zorggerelateerde opleidingen aannemen. Door de groei van de boerderij en aantal deelnemers, vinden wij dit van meerwaarde om extra begeleiding en activiteiten te kunnen bieden, en de klusjes gezamenlijk te doen met de deelnemers.

Verder hebben we gekozen voor een duidelijk aanspreekpunt, voor zowel de stagiaires als richting het team, die zorg draagt voor een duidelijke communicatie, regelzaken, verwachtingen.

Daarnaast gaat de voorkeur uit naar stagiaires voor langere tijd, zoals een jaarstages. Vanuit de stagiaires die eerder voor kortere tijd kwamen, was het best wel een complexe plek qua taken, deelnemers, planningen, om daadwerkelijk echt hun draai te kunnen vinden. Andersom vinden wij de continuïteit en vertrouwen voor de deelnemers belangrijk, het opbouwen van die band gaat beter wanneer een stagiaire voor langere tijd stage loopt.

Al met al een jaar waarin op het gebied van stagiaires en de begeleiding hiervan een grote stap heeft gemaakt wat betreft ontwikkeling.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Vrijwilligers zijn onmisbaar binnen onze organisatie. Een vrijwilliger wordt bij ons gezien als een volwaardig lid van het team, waarbij er in samenwerking en overleg wordt gekeken wat haalbaar, realistisch en prettig is wat betreft de begeleidingen, taken en verantwoordelijkheden.

Een vrijwilliger is ondersteunend aan de begeleider, om extra nabijheid en aandacht te geven aan de deelnemers. Om die reden werkt een vrijwilliger altijd samen met een begeleider, met name op de groepsdagbestedingen. Diegene draagt eindverantwoordelijkheid de voor de (groep)taken en welzijn van de deelnemers (bijv het waarborgen van afspraken uit het zorgplan).

Taken vrijwilliger:

- Ondersteunen bij de dagelijkse taken en activiteiten tijdens groepsdagbesteding
- Randzaken, zoals thee zetten, tafel dekken, ter ondersteuning van de groepsdagbesteding
- Mede verzorgen van dieren, in overleg, samen met de deelnemers
- Onderhoud erf en gebouwen

Verantwoordelijkheden:

In principe is de vrijwilliger nergens 'eindverantwoordelijk' voor, omdat de vrijwilliger ondersteunend aanwezig is. Maar omdat de vrijwilliger onmisbaar is en een volwaardig lid van het team, wordt er wel verwacht dat de vrijwilliger op afgesproken dagen en tijden aanwezig is en hierin verantwoordelijkheid neemt voor continuïteit. Daarnaast is het belangrijk dat de visie en de begeleidingswijze aansluit bij de manier van werken op de boerderij.

Het afgelopen jaar hebben wij één vrijwilliger gehad, die ondersteunend heeft gewerkt bij een van de dagbestedingsgroepen voor gemiddeld 7 uur per week. De zorgboerin is, net zoals bij de medewerkers, aanspreekpunt voor de vrijwilliger(s) en biedt begeleiding in de vorm van regelmatige (POP)-gesprekken waarin ook evaluatie plaatsvindt.

Acties

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

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

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

Het team is onmisbaar en iedere medewerker brengt eigen kwaliteiten mee. De stagiaires voegen veel toe in de dagelijkse gang van zaken en in het contact met de deelnemers. De vrijwilligers zijn onmisbaar voor het team en de deelnemers. Al deze handen, samen met zorgboerin Anne, maken een flexibel en veelzijdig team.

Afgelopen jaar stond in het teken van met elkaar bouwen en dat is zeker gelukt. Het eerste jaar was veel zoeken met elkaar naar praktische zaken. Dit jaar was het echt een stevige fundering bouwen met elkaar: een basis voor de deelnemers, een basis van het team. En dat is zeker gelukt, want kijk wat we iedere dag voor elkaar krijgen. Van intake tot uitstroom, iedere medewerker heeft zijn kwaliteit en draagt zijn steentje bij. Voor het personeel was een clientregistratiesysteem belangrijk; één duidelijke plek voor rapportages, overdrachten en dossiers. Dit is er gekomen en inmiddels is gebruik.

Voor komend jaar willen we aan de slag met visie en missie uitdragen in combinatie met methodisch werken. Onderzoeken welke methoden en werkwijzen passen bij onze zorgboerderij, zodat we met elkaar de vertaalslag kunnen maken. Hiermee hopen we een rode draad te krijgen, binnen de begeleidingen, de casuïstiekbespreking etc. Hierbij hoort ook een stuk teambuilding, om nog meer gebruik te kunnen maken van elkaars kwaliteit, elkaar te ondersteunen waar nodig, feedback geven. Dit in het kader van een fijne en uitdagende werkplek en natuurlijk de kwaliteit van de begeleiding aan de deelnemers.

Alle medewerkers zijn bevoegd en bekwaam om deelnemers te begeleiden. We zijn trots op alle expertise die we in huis hebben. Met de eerste genoemde plannen voor 2022, wordt is alleen nog maar meer en daar hebben we zin in.

Geleerd: flex pool opzetten en onderhouden, in geval van vakanties of meerdere ziektegevallen.

- Komend jaar: vaste jaaragenda met structuur in supervisie - casuïstiek en POP / voortgangsgesprek.

-

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. 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 dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Afgelopen jaar was het eerste jaar van de zorgboerderij. Een nieuw en groeiend team, ontwikkelingen in de doelgroep, nog bezig met het vormgeven van visie, begeleidingen etc. De opleidingsdoelen van afgelopen jaar waren er vooral op gericht om de basis op orde te krijgen. Denk hierbij aan:

- Bedrijfshulpverlening (BHV), de basiscursus inclusief AED.

Dit om in geval van calamiteiten, noodsituaties, verwondingen en dergelijke de passende en juiste hulp te kunnen bieden. Daarmee zijn ook alle noodplannen e.d. in orde gemaakt. Het opleidingsdoel was daarmee dat alle medewerkers op een juiste en passende manier geïnformeerd en getraind zijn om op BHV-niveau de passende hulp te kunnen bieden die aansluit bij de wet- en regelgeving en de doelgroep waaraan wij begeleiding bieden.

Een aantal medewerkers zijn opgeleid tot BHV'er, zodat er iedere dag ten minste één bedrijfshulpverlener aanwezig is die de regie kan nemen. Deze medewerkers hebben de gehele basistraining doorlopen. Daarbij was er ruimte voor het bespreken en spelen van actuele casussen passend bij de doelgroep op de boerderij, omdat de training op de boerderij plaatsvond. Daarnaast zijn alle medewerkers aangesloten bij het trainingsdeel eerste levensreddende handelingen, zodat iedereen dezelfde informatie heeft. Het opleidingsdoel is bereikt.

Wat betreft de basale voorwaarden voor veilige zorg, is de kennis op orde. Voldoende medewerkers zijn (bij)geschoold omtrent BHV en EHBO. Op het gebied van intervisie en casuïstiekbespreking, is er behoefte aan meer structuur en verdieping en om dit meer teamsgewijs aan te pakken.

Beschrijven:

Iedere medewerker heeft zijn eigen expertise en op die manier is er veel kennis en vaardigheden in huis. Bijvoorbeeld dramatherapie, paardencoaching, hondencoaching, SKJ-geregistreerde professionals (die vanuit de SKJ de verplichte trainingen hebben gevolgd afgelopen jaar). Individueel is iedere medewerker voldoende geschoold om de dagelijkse begeleiding te bieden. Er zijn medewerkers die vanuit POP-gesprekken met zorgboerin geadviseerd zijn om een verdiepende cursus of opleiding te volgen, aansluitend bij de doelgroep en de wensen van de medewerker.

Wat er voor komend jaar aanvullend zou zijn, is om als team een bepaalde methode of werkwijze uit te lichten. Bijvoorbeeld: motiverende gespreksvoering of oplossingsgericht werken. Dit zijn methodes die passen bij onze visie en werkwijze. Door dit als team te volgen, draagt dit bij aan eenduidig en methodisch werken en kan dit verder worden eigen gemaakt tijdens de intervisie en casuïstiekbespreking. Dit zou kunnen bijdragen aan een rode draad / toetsing in ons handelen en daarmee aan de kwaliteit van begeleiding. Daarnaast zijn we voornemens een eigen methodiek op te zetten en daarin het team te gaan trainen, om met elkaar onze visie uit te kunnen dragen in alle begeleidingen die we bieden. Zodra onze eigen methodiek opgezet is, op basis van een aantal bestaande methodieken en werkwijzen, zullen daarin workshops en trainingen worden aangeboden.

Om de kennis rondom de veiligheid (BHV en EHBO) op peil te houden en daarnaast de vaardigheden te oefenen, is het nodig om komend jaar ten minste een keer een brandoefening te doen met het personeel.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

De opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten die hebben plaatsgevonden zijn:

- Kindercoaching (met eigen hond) gevolgd door Sanne M. Het leerdoel van de opleiding was deskundige coaching aan kinderen te bieden met inzet van hond (hondencoaching). De opleiding is met goed gevolg afgerond.
- Vakinterventie met het paard gevolgd door Kim A. Het leerdoel is om kinderen en jongeren te begeleiden met paarden ter versterking van de executieve functies. Afgerond met goed gevolg.
- Studieavond Polyvagaal Theorie en de vertaling naar de dagelijkse praktijk. Het gaat over het autonome zenuwstelsel en hoe te komen van disregulatie naar regulatie vanuit veiligheid en verbinding. Leerdoel om meer bekendheid, kennis en theorie te verwerven in geval van disregulatie bij deelnemers. Deelname: alle medewerkers en stagiaires.
- Verplichte training Basistraining Beroepsethiek en de Verdiepingstraining Beroepsethiek, volgens SKJ. Gevolgd door Sanne M, Anne en Kim A Afgerond met certificaat. Kim A haar herregistratie SKJ is akkoord en verlengd met vijf jaar. Leerdoel om te kunnen werken met de beroepscode en richtlijnen SKJ en het voeren van een moreel beraad.
- Opleiding "Gespecialiseerde pedagogisch medewerker" door Vreni, afgerond met goed gevolg.
- Cursus "Paardentaal en signalen" en "Toolbox voor de paardencoach" gevolgd door Elke. Verdiepingscursussen voor uitvoering van paardencoaching.
- Bente is in 2021 gestart met de het HBO-programma "Jeugd- en gezinsprofessional", scholing voor het behalen van de SKJ-registratie.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Het komende jaar willen we ons richten op:

- De interne ontwikkeling van het team
- Zorggerelateerde onderwerpen

De ontwikkeling van het team zal een combinatie zijn van persoonlijke leerdoelen (afhankelijk van de ontwikkelenwensen van de individuele medewerkers met het oog op de toekomst) en team leerdoelen (zoals: een teambuilding). Daarnaast wordt er gekeken wat overkoepelende onderwerpen zijn, zodat het teambreed een cursus kan worden gevolgd (bijvoorbeeld: motiverende gespreksvoering).

De training BHV en EHBO zal zoals elk jaar voorbij komen. De SKJ-geregistreerde professional en bijbehorende acties voor de accreditaties worden besproken.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van scholing en ontwikkeling.

Het is voor een hecht team en teamontwikkeling belangrijk om zo nu en dan met het gehele team samen te zijn en te overleggen. De coronamaatregelen maken dit niet altijd makkelijk: digitaal brengt een andere dynamiek met zich mee dan elkaar ontmoeten. In de waan van de dag zien collega's elkaar wel, maar de behoefte aan georganiseerde, doelgerichte samenkomsten blijft.

Het is mooi om te zien hoeveel medewerkers zich verder hebben verdiept en geprofessionaliseerd. Een meerwaarde voor de zorgboerderij en de begeleiding. Met deze passie en gedrevenheid gaan we komend jaar verder aan de slag.

Voor de zorgboerderij kan het interessant zijn om te kijken of In-company cursussen wellicht interessant kunnen zijn om aan te bieden, bijvoorbeeld wanneer er een cursus door meerdere medewerkers gevolgd moet worden.

Voor komend jaar staan de volgende scholingen op het programma:

- Bente : SKJ praktijkprogramma
- Bente, Sanne M, Anne, Kim : BHV
- Bert: Preventiemedewerker
- Fraukje: cursus of opleiding rondom intervisie

De scholing en ontwikkelingswensen worden besproken met de zorgboerin, waarin veel medewerkers zelf met input komen of op basis van leerdoelen tot een bepaalde opleiding komen. Belangrijk om te blijven bespreken wat wensen en behoeften zijn en daarnaast of er kennis nodig is voor het bieden van de begeleiding. Dit blijft een belangrijk onderwerp tijdens de POP- en functioneringsgesprekken.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Iedere deelnemer heeft een zorgplan, geschreven door de persoonlijk begeleider in samenspraak met de deelnemers, eventuele ouder(s) en andere betrokkene. Het streven is dat ieder zorgplan halfjaarlijks wordt geevalueerd. Na een halfjaar een tussentijdse evaluatie: hoe wordt de begeleiding ervaren, hoe wordt er aan de doelen gewerkt, is er vooruitgang/veranderingen zichtbaar? Een half jaar later, wordt het gehele zorgplan geevalueerd en opnieuw opgesteld, met up-to-date leerdoelen, afspraken en acties.

Alle deelnemers op de boerderij hebben ten minste één evaluatiegesprek gehad met zijn of haar persoonlijk begeleider. Dit is een tussentijdse evaluatie of een eindevaluatie. Gezien de hoeveelheid deelnemers die wij hebben en de in- doorstroom, hebben we geen exact overzicht van hoeveel evaluatiegesprekken iedere deelnemer heeft gehad. Aangezien we een overzicht hebben, werken met persoonlijk begeleiders en taken, is in ieder geval gewaarborgd dat iedere deelnemer ieder jaar minimaal 1 x een evaluatie heeft.

De evaluaties worden gepland, meestal op initiatief van de persoonlijk begeleider. Dit gebeurt in samenspraak met de deelnemer en ouder/wettelijk vertegenwoordiger. Afhankelijk van de begeleiding, wensen en veranderingen, vindt er een gesprek plaats. Soms vindt dit plaats op de boerderij, met deelnemer, ouder(s) en persoonlijk begeleider. Soms vindt dit plaats digitaal wanneer er meerdere partijen aansluiten, zoals een gemeente (i.h.k.v. de beschikking) of andere zorgbetrokkenen (ambulante begeleiding, school). De behoeften en verwachtingen worden met elkaar afgestemd.

Onderwerpen die aan bod komen tijdens een evaluatie zijn:

- Voortgang algemeen, tot nu toe
- Zorgplan wordt besproken, de leerdoelen doorgenomen en geevalueerd hoe hieraan is gewerkt en of er verandering zichtbaar is.
- Komende periode: nieuwe wensen, thema's, aangescherpte of aangepaste doelen, nieuwe afspraken

Van iedere evaluatie wordt een evaluatie-verslag geschreven, dat ondertekend wordt door deelnemer, eventueel ouder(s)/wettelijk vertegenwoordiger(s) en de persoonlijk begeleider van de zorgboerderij.

De evaluaties zijn heel persoonlijk. In algemene zin horen we vaak terug dat deelnemers de boerderij een hele fijne, prettige plek vinden waar ze zichzelf kunnen zijn. Tot rust komen, even het hoofd leeg en jezelf zijn. Het contact met de dieren speelt hierin een hele grote rol: paarden, het kleinvee, de honden. Dat maakt de zorgboerderij een plek van meerwaarde voor de meesten. Afgelopen jaar hebben we ook een aantal keer teruggehoord dat een groep niet meer past wegens toename van deelnemers (gezien de groei van de zorgboerderij), waardoor een deelnemer een andere keuze maakt (individuele begeleiding) of stopt met de groep. De groei vond niet iedere deelnemer prettig (bijvoorbeeld deelnemers die al langere tijd op de boerderij komen en zijn gestart in het rustige begin).

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Dat de persoonlijk begeleiders verantwoordelijk zijn voor de planning en uitvoering van de evaluatiegesprekken werkt prettig.

Afgelopen jaar is er een aantal keer naar deelnemers en betrokkenen gecommuniceerd dat communicatie en afspraken maken via de persoonlijk begeleider ligt (en niet meer rechtstreeks via zorgboerin). Dit biedt meer structuur en overzicht. De terugkoppeling, van eventuele bijzonderheden op organisatorisch gebied wat de zorgboerderij aangaat, aan de zorgboerin wordt gedaan door de persoonlijk begeleiders en andersom.

Het is prettig te werken met een vast format voor evaluaties. Het blijft belangrijk, tevens een aandachtspunt voor komend jaar, dat evaluaties tijdig en ondertekend in het dossier worden geupload. Indien een evaluatie later plaatsvindt dan gepland met geldige reden, moet dit geregistreerd worden om op die manier het overzicht te behouden. Met de groei van afgelopen jaar hebben we gemerkt dat het overzicht houden, registreren van afspraken om terug te kunnen lezen, onmisbaar is voor soepel verloop van het plannen en uitvoeren van evaluaties.

Inhoudelijk krijgen we vaak de terugkoppeling dat er op een gewerkt wordt aan de persoonlijke leerdoelen op een manier die past bij de deelnemer. Er wordt in de begeleiding en de aangeboden activiteiten rekening gehouden met wat wel kan, waar iemand interesse in heeft: kansen en mogelijkheden. Soms is het zoeken naar de balans tussen wat een deelnemer nodig heeft en wenst en dat wat er geboden kan worden op de zorgboerderij. Open en eerlijke communicatie, samen met de deelnemer, is hierin onmisbaar.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal 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.

In 2021 zijn de inspraakmomenten vormgegeven voor middel van een formulier. Dit heeft plaatsgevonden in de maanden januari, april, juli en de laatste in november. De onderwerpen die aanbod komen zijn: Wat is fijn op de boerderij, gevoelens, veiligheid, emoties, leerpunten en begeleiding. Door middel van smileys kon er worden aangegeven hoe de deelnemer hierover dacht en er was voldoende ruimte voor toelichting en input: wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien.

Een aantal onderwerpen die opvallen en vaker terug zijn gekomen zijn:

- Deelnemers willen meer bezig zijn met de dieren
- Meer afwisseling in activiteiten
- Betere communicatie tussen begeleiders

Tegelijkertijd is het opvallend dat deelnemers aangeven dat ze voornamelijk de natuur, de dieren en de begeleiding als prettig ervaren.

In algemene zin is er uit de inspraakmomenten gekomen dat deelnemers zich hier fijn en prettig vinden, het gevoel hebben dat ze hier mogen zijn. Soms is het zoeken naar manieren van communicatie en afstemming, zeker afgelopen jaar als opstartend bedrijf. De dieren zijn echt onmisbaar voor de deelnemers.

Vanaf volgend jaar gaan we starten met geagendeerde inspraakmomenten, in de vorm van een (groeps)gesprek. De inspraakmomenten vinden groepsgewijs plaats. Er zal hiervan een verslaglegging komen.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

We hebben afgelopen jaar gemerkt dat de vorm niet voor alle doelgroepen en begeleidingen passend is en dat we er niet uithalen wat er in zit qua informatie, samenwerking en communicatie. Een formulier geeft niet dezelfde informatie en dialoog als een daadwerkelijk gesprek.

Om die reden kiezen we er komend jaar voor om, met in ieder geval de twee dagbestedingsgroepen, inspraakmomenten in de vorm van een groepsgesprek te plannen. We hopen daarmee dat dit een stuk communicatie en betrokkenheid (zoals afgelopen jaar naar voren kwam) verbeterd.

De acties zijn opgenomen in de jaaragenda met een verantwoordelijke collega die het op gaat pakken.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In 2021 heeft de tevredenheidsmeting plaatsgevonden in november, met een uitloop naar december. Er is gebruik gemaakt van een vragenlijst, die iedere deelnemer anoniem kon invullen in de privé situatie (al dan niet met hulp van ouder of begeleider).

Er zijn 47 vragenlijster uitgezet (alle deelnemers) en er zijn 32 reacties terug gekomen.

In het tevredenheidsonderzoek hebben we 28 vragen gesteld. Hiervan zijn er 24 gesloten vragen waarbij je ja en nee in kon vullen, 2 open vragen waarbij je je eigen antwoord op kan schrijven. Ook stonden er nog 2 meerkeuze vragen in waarbij je een cijfer kon omcirkelen. In het tevredenheidsonderzoek hebben we verschillende onderwerpen gekozen zoals;

- Informatie
- Begeleiders
- Begeleiding
- Werk
- Boerderij
- Andere deelnemers
- Inspraak
- Overige vragen (rapportcijfer werk en begeleiding op de boerderij)

Over het algemeen zijn de deelnemers erg positief. Bij de vragen "Hebben begeleiders voldoende respect voor je?" en "Heb je voldoende begeleiding?" hebben alle deelnemers JA ingevuld.

Verder zijn er ook vragen met uiteenlopende antwoorden. De vraag "Vind je het werk lichamelijk zwaar?" is heel verschillend ingevuld. Dit geldt ook voor de vraag "Vind je het psychisch zwaar?".

Het onderwerp over inspraak is door veel deelnemers ingevuld (niet van toepassing).

Vooraf bij de open vragen zoals hoe kunnen wij dit rapportcijfer verbeteren, hebben antwoorden gekregen waar we iets mee kunnen gaan doen, zoals:

- Meer met dieren en kleinere groepjes
- Meer met de diertjes doen (voeren) + brok
- Meer paardrijden
- Rustiger bij het eten
- Leuker maken
- Betere communicatie (ook met ouders)
- Meer ruimte voor binnen activiteiten
- Alerter zijn als er iets is
- Dagjes weggaan
- Vragen duidelijker vragen

Over het algemeen zijn we erg trots terug te horen dat de deelnemers zich hier gezien en gehoord voelen, met respect behandeld en dat de zorgboerderij een plek is waar ze zichzelf kunnen en mogen zijn. Daarnaast wordt natuurlijk gewerkt aan persoonlijke doelen, maar die basis sluit heel erg aan bij onze visie.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

We zijn heel erg blij dat deelnemers zelf ervaren dat ze vooruit zijn gegaan na start op de zorgboerderij, dat ze zich gerespecteerd voelen door de begeleiders, dat ze zich over het algemeen goed voelen bij de sfeer op de boerderij, dat ze voelen dat er ruimte is voor nieuwe ideeën en om eigen wensen te bespreken. Dit sluit helemaal aan bij onze visie. Het lukt ons om een plek te creëren aansluitend bij onze visie: onze intenties en bedoelingen worden ook zo ervaren door de deelnemers.

Het punt omtrent de inspraak, zoals eerder is omschreven, komt ook voort uit de vragenlijsten. Dit was onze inschatting en komt dus ook overeen met de ervaring van de deelnemer. Prettig dat we op een lijn zitten met de deelnemers.

Een aantal onderwerpen zijn afgelopen jaar veranderd (zoals communicatie - via persoonlijk begeleiders) en dit zal komend jaar verder ontwikkelen en hopelijk zijn vruchten afwerpen. Het inspraakmoment is eerder al omschreven. Er zijn verbouwingsplannen voor komend jaar, die wat betreft werk-/ontspanningsruimte invloed zal hebben.

De acties zijn opgenomen in de jaarplanning.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

Ongevallen op de zorgboerderij 2021

Type ongeval: Val van het paard (T)
1. Oorzaak
Deelnemer verliest balans tijdens het rijden waardoor deelnemer van het paard af valt
2. Wat is er direct gedaan
Eerste hulp geboden/zorg verleend. Ondersteuning van collega bij inschatten situatie.
Contact opgenomen met moeder van deelnemer: vertelt wat er is gebeurd en afstemmen hoe verder.
Nabijheid geboden aan de deelnemer.
3. Nazorg
Op het moment zelf nabijheid geboden voor deelnemer (coolpack voor zere plek, zitten in de unit, rustig aan doen, collega's mee in de gaten laten houden).
De dagen daarna: contact gehad met moeder en deelnemer om op de hoogte te blijven van eventuele klachten. Deelnemer is naar ziekenhuis gegaan voor foto's, geen lichamelijke gevolgen.
4. Hoe is er gehandeld?
Persoonlijk begeleider heeft het contact met deelnemer en moeder gehad als vertrouwenspersoon. Er is door persoonlijk begeleider inschatting gemaakt van de rijvaardigheden en de persoonlijk begeleider kent het paard. Er is op het moment zelf zorg geboden, evenals nazorg.
5. Wat is er van geleerd?
Altijd bewust zijn van de rijvaardigheden van de deelnemer, de activiteiten en het paard: bij paardrijden is vallen een altijd aanwezig risico, zelfs bij het braafste paard.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
N.v.t.

Type ongeval: Val van het paard (Q)**1. Oorzaak**

Deelnemer verliest balans tijdens het rijden, schuift samen met de singel naar zijkant en valt en het paard af.

2. Wat is er direct gedaan

Eerste hulp geboden/zorg verleend.

Ondersteuning van collega bij inschatten situatie.

Contact opgenomen met moeder van deelnemer: vertelt wat er is gebeurd en afstemmen hoe verder.

Nabijheid geboden aan de deelnemer.

3. Nazorg

Op het moment zelf nabijheid geboden voor deelnemer, zorg bieden voor lichamelijke pijn en passend bij de klachten kijken wat lukt. Nabesproken op dat moment, oog gehad voor mentale schrik van de val.

Overdracht gedaan naar moeder van de gebeurtenis en de eerste lichamelijke klachten na de val.

De dagen daarna: contact gehad met moeder en deelnemer om op de hoogte te blijven

4. Hoe is er gehandeld?

Persoonlijk begeleider heeft het contact met deelnemer en moeder. Er is door persoonlijk begeleider inschatting gemaakt van de rijvaardigheden en de persoonlijk begeleider kent het paard. Er is op het moment zelf zorg geboden, evenals nazorg.

5. Wat is er van geleerd?

Altijd bewust zijn van de rijvaardigheden van de deelnemer, de activiteiten en het paard. Zorgen voor passend materialen en extra controle van, in dit geval, een singel.

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

Voor het draven met de singel extra controle of de singel stevig genoeg zit.

Bespreken van aanwezige val-risico's bij paardrijden, ondanks de aanwezige deskundigheid en geschikte paarden. Dit kan een vast onderwerp zijn om te bespreken tijdens intake / voor het rijden.

Type ongeval: Schop van het paard (S)**1. Oorzaak**

Tijdens grondwerk met een shetlandpony, door begeleider en deelnemer, heeft de pony een deelnemer geschopt. Oorzaak was dat de pony erg enthousiast werd door de oefeningen en het snoepje dat de deelnemer in zijn hand had wilde. De pony had al even stilgestaan en wellicht reageerde de pony op de energie van de deelnemer.

2. Wat is er direct gedaan

Eerste hulp geboden, eerst lichamenlijk en daarna emotioneel.

3. Nazorg

Op het moment zelf oog voor schrik en emoties, aangezien er lichamenlijk weinig last van.

Overdracht naar ouder(s).

4. Hoe is er gehandeld?

Collega's hebben ondersteund bij het begeleiden van de deelnemer en de pony. Er is contact opgenomen met ouders. Er is gekeken naar een schema om de pony meer in beweging te zetten om energie kwijt te kunnen.

5. Wat is er van geleerd?

Bewust zijn en blijven van de impact van energie van deelnemer op paard en andersom. Tijdig inschatten en zo nodig ingrijpen.

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

Een passend bewegingsschema voor de pony en gezocht naar een meer passende plek voor de pony (deze is inmiddels verhuisd).

Type ongeval: Hap van een hond (G)**1. Oorzaak**

Deelnemer knuffelt met hond, waarbij deelnemer gezicht dichtbij de hond houdt. Hond vindt dit niet prettig en hapte naar de deelnemer. Deelnemer heeft een klein wondje in gezicht.

2. Wat is er direct gedaan

Deelnemer gerust gesteld, inschatting gemaakt van het wondje.
Contact opgenomen familie

3. Nazorg

Deelnemer is met familielid naar de dokter gegaan voor controle

4. Hoe is er gehandeld?

Gericht op veiligheid voor deelnemer, groep en dier
Communicatie zodat betrokkenen allemaal op de hoogte zijn
Nabesproken om te inventariseren hoe dit kwam (analyse)

5. Wat is er van geleerd?

Deelnemers informeren en wijzen op hoe er op een passende en veilige manier met de hond geknuffeld kan worden die prettig is voor beiden.

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

Intern gecommuniceerd omtrent het incident en de geleerde les.
Actief informeren (nieuwe) deelnemers over het knuffelen hond

Type ongeval: Enkel verzwikken (G)**1. Oorzaak**

Bij het vuilprikken loopt deelnemer aan de rand van de weg waarbij hij zijn enkel heeft verzwikt, doordat hij bij het slechte wegdek van de rand af gleed met zijn voet.

2. Wat is er direct gedaan

Eerste hulp geboden

3. Nazorg

De rest van de dag regelmatig geïnformeerd hoe het met de enkel ging qua gevoeligheid
Overdracht naar collega's en naar wooninitiatief

4. Hoe is er gehandeld?

De pijn en het ongeval zijn serieus genomen waarbij er gezamenlijk een inschatting is gemaakt van gepaste actie

5. Wat is er van geleerd?

Opletten met deelnemers bij de rand van de weg laten lopen

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

N.v.t.

Type ongeval: Op hark staan (J)
1. Oorzaak
Er lag een hark op de grond. De deelnemer loopt tijdens een spel om een bal te pakken en heeft de hark niet gezien. De deelnemer staat op de hark, waarbij de steel van de hark omhoog komt en tegen zijn hoofd komt.
2. Wat is er direct gedaan
Inschatting gemaakt van de bult - pijn
3. Nazorg
De bult op hoofd regelmatig bekeken Overdracht naar collega's en naar wooninitiatief
4. Hoe is er gehandeld?
Hark opgeruimd
5. Wat is er van geleerd?
Spullen opruimen na gebruik
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Elkaar erop wijzen

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Soort incident: Incident Arbeidsomstandigheden (gevolgen voor werknemer) Type incident: Agressief gedrag / intimidatie Omschrijving: Deelnemer bijt medewerker (J 190721)
1. Oorzaak
Deelnemer bijt collega in haar schouder, buiten op het erf. Aanleiding/oorzaak onbekend. Onrust bij deelnemer.
2. Wat is er direct gedaan
Collega's bieden ondersteuning aan deelnemer en collega
3. Nazorg
De gebeten collega is naar huisarts gegaan.
Deelnemers van de groep gesproken.

Betrokkenen deelnemer zijn ingelicht.
4. Hoe is er gehandeld?
Gericht op veiligheid deelnemer, mededeelnemers en medewerker(s).
5. Wat is er van geleerd?
Kleine signalen observeren
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Contact en afstemming met wooninitiatief Bij spanning deelnemer nauw contact met collega's

Soort incident: Incident Arbeidsomstandigheden (gevolgen voor werknemer) Type incident: Agressief gedrag / intimidatie Omschrijving: Deelnemer bijt medewerker (J 090921)
1. Oorzaak
Deelnemer wil naar toilet, maar toilet is bezet. Tijdens het wachten pakt deelnemer medewerker bij haar arm en doet een poging haar te bijten.
2. Wat is er direct gedaan
Collega geeft instructies aan deelnemer om op stoel te zitten. Daarna collega's ingelicht.
3. Nazorg
Verwondingen arm gecontroleerd Collega's ingelicht Overdracht naar wooninitiatief
4. Hoe is er gehandeld?
Gericht op veiligheid deelnemer, mededeelnemers en medewerker(s).
5. Wat is er van geleerd?
Kleine signalen observeren
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
n.v.t.

Soort incident: Incident Arbeidsomstandigheden (gevolgen voor werknemer) Type incident: Agressief gedrag / intimidatie Omschrijving: Deelnemer bijt medewerker (J 071021)
1. Oorzaak
Deelnemer wil een bepaald voedsel, dit mag niet. Deelnemer schreeuwt en pakt medewerker bij arm. Probeert een andere collega vast te pakken. Na afstand nemen en duidelijke instructies laat hij los.
2. Wat is er direct gedaan
Deelnemer instructie geven om gedrag te stoppen
3. Nazorg
Collegiale nazorg Overdracht wooninitiatief Gesprek met betrokkenen om gedrag te bespreken (signaleringsplan)

4. Hoe is er gehandeld?

Gericht op veiligheid deelnemer, mededeelnemers en medewerker(s).

5. Wat is er van geleerd?

Kleine signalen observeren

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

Contact en afstemming met wooninitiatief

Soort incident: Incident Arbeidsomstandigheden (gevolgen voor werknemer)

Type incident: Agressief gedrag / intimidatie

Omschrijving: Deelnemer bijt medewerker (J 211221)

1. Oorzaak

Deelnemer wil stagiaire bijten nadat medewerker tegen hem gezegd is dat hij met stagiaire mee moet gaan

2. Wat is er direct gedaan

Medewerker spreekt deelnemer aan

3. Nazorg

Collegiale nazorg en nabespreking

4. Hoe is er gehandeld?

Gericht op veiligheid deelnemer, mededeelnemers en medewerker(s).

5. Wat is er van geleerd?

Twee medewerkers zijn vaste aanspreekpunten

6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen

Duidelijke communicatie naar deelnemer welke vaste medewerker zijn vaste aanspreekpunt is.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

De paarden zijn onze kracht van de boerderij, maar brengen ook risico's met zich mee, als er gekeken wordt naar de incidenten van afgelopen jaar (ongevallen). Er wordt bijna dagelijks met paarden gewerkt, zowel tijdens de dagbesteding als individueel. In dat perspectief zijn we blij met het aantal en de impact van de ongevallen.

Afgelopen jaar hebben we wel besloten dat er tijdens de vrijetijdsbesteding (kinderen) enkel onder begeleiding van ervaren paardencoaches gedurende georganiseerde activiteiten met paarden wordt gewerkt. Andere dagelijkse handelingen worden niet meer groepsgewijs gedaan, om de veiligheid en het overzicht te waarborgen.

Verder worden de incidenten allemaal geregistreerd volgens het formulier en in ons eigen clientsysteem. Het registreren en op korte termijn evalueren vindt naar tevredenheid plaats. Het zou nog een verbeterpunt zijn om acties op de lange termijn duidelijker te registreren zodat dit inzichtelijk is. Bijvoorbeeld wanneer er een overleg is geweest met systeem of een signaleringsplan is aangescherpt n.a.v. een incident. Deze acties zijn afgelopen jaar zeker ondernomen door medewerkers, echter zijn ze niet snel en overzichtelijk terug te vinden.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Mail aan personeel sturen ter voorbereiding op functioneringsgesprekken: volgend jaar 2 x individueel POP-gesprek en 1 x laatste kwartaal officieel functioneringsgesprek volgens formulier (met handtekening). functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Actie staat er dubbel in. Wordt opgepakt eind januari zodra de jaaragenda rond is.

Toetsing RI&E door ARBO-deskundige, Opstellen officieel Plan van Aanpak

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2021
Actie afgerond op: 24-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: De toetsing heeft plaatsgevonden, door een ARBO deskundige. Er zijn door de deskundige acties geformuleerd om uit te zetten, welke verder worden opgepakt op de boerderij.

Nieuwe VOG: Sanne R Martine

Geplande uitvoerdatum: 25-10-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe VOG's zijn in orde gemaakt

Noodplan actualiseren en brandblusmiddelen controleren bhv noodplan

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2021
Actie afgerond op: 21-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het noodplan (inclusief plattegronden, vluchtroutes, ontruimingsplan) is dit jaar uitgevoerd door een externe partij, om aan alle kwaliteit, wet- en regelgeving te voldoen

BHV cursus medewerkers plannen voor in november

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2021
Actie afgerond op: 01-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: De BHV-training is ingepland en uitgevoerd op 12-1-2022

Inspraak deelnemers garanderen door belangrijke beslissingen met hen te bespreken en te peilen of er punten van inbreng zijn vanuit hen. inspraakmoment tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2021

Actie afgerond op: 13-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar is de inspraak per kwartaal gedaan door middel van formulieren, en naar behoefte in gesprek, met deelnemers. Verder is er altijd inspraak nodig bij de begeleiders. Komend jaar gaan we aan de slag met het live vormgeven van deze inspraakmomenten voor de groep.

Ontruimingsoefening tabletop tijdens vergadering juni bhv

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2021

Actie afgerond op: 30-06-2021 (Afgerond)

Toelichting: Gezien de huidige (corona)maatregelen, hebben vergaderingen digitaal plaats gevonden waardoor groepsgewijs een table-top oefening doen niet lukte. In plaats daarvan is dit gedaan tijdens POP-gesprekken en onder werktijd.

De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actie afgerond op: 31-03-2021 (Afgerond)

Toelichting: Nieuwsbrief gelezen, de norm bekeken en de VOG's nagelopen. Waar nodig nieuwe VOG's aangevraagd, voor toekomstig personeel wordt de gewijzigde norm aangehouden bij aanvraag VOG.

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: 31-03-2021 (Afgerond)

Toelichting: Nieuwsbrief doorgenomen, norm bekeken en acties uitgezet naar betreffende medewerker om dit voor 2021 op te pakken.

RIE actualiseren rie

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2021

Actie afgerond op: 31-10-2021 (Afgerond)

Toelichting: RIE is geactualiseerd

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: 29-11-2021

Actie afgerond op: 13-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Schriftelijke toetsing is inmiddels akkoord

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 23-11-2021, 10:00 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: 23-11-2021
Actie afgerond op: 23-11-2021 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 26-11-2021
Actie afgerond op: 25-10-2021 (Afgerond)

AVG verwerkersovereenkomst maken

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020
Actie afgerond op: 10-10-2021 (Afgerond)

actualiseren kwaliteitssysteem, werkbeschrijving actualiseren. kijz

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 30-05-2021 (Afgerond)

Inspraak deelnemers garanderen door belangrijke beslissingen met hen te bespreken en te peilen of er punten van inbreng zijn vanuit hen. inspraakmoment tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2021
Actie afgerond op: 30-04-2021 (Afgerond)

Inspraak deelnemers garanderen door belangrijke beslissingen met hen te bespreken en te peilen of er punten van inbreng zijn vanuit hen. tevredenheid inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2021
Actie afgerond op: 30-01-2021 (Afgerond)

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 28-02-2021 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken personeel voeren functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2021
Actie afgerond op: 30-01-2021 (Afgerond)

Peilen tevredenheid deelnemers d.m.v. vragenlijst

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2021
Actie afgerond op: 30-01-2021 (Afgerond)

Rond de 1e schriftelijk toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn. Eerste schriftelijke toetsing

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2021
Actie afgerond op: 26-01-2021 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Jaarverslag KLJZ kljz

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2021

Schema POP-gesprekken (2 x) en functioneringsgesprek (laatste kwartaal, 1 x) vormgeven zodat er duidelijke structuur is voor zorgboerin en personeel. functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2022

Verzekeringsgesprek voor controle verzekeringen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022

Vanaf 2022 worden de inspraakmomenten op de zorgboerderij voor de groepen dagbesteding aangeboden middels een bijeenkomst: een groepsgesprek begeleid door begeleiding. Ieder kwartaal vindt er een inspraakmoment plaats. In februari wordt er gestart en gedurende de momenten wordt er geëvalueerd en bijgesteld, zodat er eind 2022 een gevormd format is hoe deze inspraakmomenten het beste in praktijk te laten werken. inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Inspraak deelnemers garanderen door belangrijke beslissingen met hen te bespreken en te peilen of er punten van inbreng zijn vanuit hen. inspraakmoment tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

actualiseren kwaliteitssysteem, werkbeschrijving actualiseren. kijz

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022

In het traject van GroeiMee begin 2022, zullen de functieomschrijvingen worden heringedeeld en herschreven. De modelomschrijving ZZP zal hierbij worden meegenomen. Modelovereenkomst ZZP toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Overeenkomst van Opdracht toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

In februari 2022 wordt er gestart met een traject waarbij de functieomschrijvingen (o.a. in lijn met verantwoorde werktoedeling SKJ) onder de loep worden genomen. Naar aanleiding van dit traject, worden de functieomschrijvingen aangepast zodat zij passen bij de organisatiestructuur van de zorgboerderij Functieomschrijvingen aanpassen, nav GroeiMee februari 2022

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

N.a.v. het traject begin 2022 met stichting GroeiMee, is er vormgegeven aan gevraagd en ongevraagd advies van een geregistreerd professional in de begeleidingscyclus van de jeugd.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Voeg een controleslag toe bij de dossiervorming, zodat aangetoond kan worden dat de deelnemer instemt met de begeleiding, de doelen en de evaluaties.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Na afronding van het proces van stichting GroeiMee, worden inhoudelijke documenten zoals omtrent In-, door- en uitstroom aangepast zodat deze kloppend zijn bij visie en proces. In dit document wordt zichtbaar welke stappen genomen worden bij de verschillende stromingen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

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: 01-07-2022

N.a.v. traject van Stichting Groeimee, worden beleids- en organisatiedocumenten nagekeken en aangescherpt. Er zal een passend document (overeenkomst) zijn, waarin alle informatie, afspraken en handtekeningen zijn vastgelegd en geregistreerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Het formulier omtrent medicatiegebruik en medicatieverstrekking wordt aangepast, passend bij onze visie en werkwijze en binnen de wet- en regelgeving. Dit wordt gedaan gedurende het traject van updaten en aanscherpen van beleids- en kwaliteitsdocumenten in 2022.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Noodplan actualiseren en brandblusmiddelen controleren **bhv** **noodplan**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Houdbaarheidsdatum brandblussers controleren. **bhv**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

EHBO spullen controleren en aanvullen **bhv** **ehbo**

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

N.a.v. traject stichting Groeimee, waar o.a. de functieomschrijvingen, werktoedeling en structuur aan bod zal komen, is er een organisatiestructuur die duidelijkheid en inzicht geeft en er op die manier voor zorgt dat de deelnemersdossiers up-to-date en volledig zijn

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 4. **inspraakmoment**

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022

Tevredenheidsonderzoek 2022 gaan opzetten (digitaal?) en uitvoering regisseren. tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

BHV cursus medewerkers inplannen bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

In 2022 wordt er door zorgboerin en ondersteunende medewerkers onderzocht welke bestaande methodes, werkwijzen of instrumenten er aansluiten bij onze visie en missie, om een verdiepingsslag te maken in onze wijze van begeleiden zodat er een zichtbare rode draad is en vanuit visie en professionaliteit methodisch verantwoord gewerkt wordt.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022

Eind 2022 is er een incidenten-checklist, die gevolgd van worden van incident tot evaluatie en afhandeling. Hierin zijn stappen als volledige rapportage opgenomen, zodat in het dossier inzichtelijk is wat er is gebeurd, door wie, wanneer, waarom en wat er mee is gedaan.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2024

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

Houdbaarheidsdatum brandblussers controleren bhv

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Houdbaarheidsdatum gecontroleerd.

EHBO spullen controleren en aanvullen blw ehbo**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Gecontroleerd op inhoud en aangevuld waar nodig.**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 26-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 04-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Opzetten en regisseren uitvoering live-inspraakmoment deelnemers dagbesteding groep 1 en groep 2, kwartaal 1.** inspraakmoment**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Voor de eerste keer een live inspraakmoment georganiseerd, waarbij zorgboerin het heeft voorgezeten. Voor veel deelnemers in eerste instantie spannend, maar na afloop positieve feedback.**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het is nog zoeken in de werkwijze naar hoe gebruik te maken van de KwaliteitsApp en bijbehorende mogelijkheden rondom actielijst. Afgelopen jaar is de actielijst gebruikt met name door enkel de zorgboerin en was daarnaast een jaarplanning en agenda met taken voor de medewerkers. Komend jaar willen we het gebruik van de actielijst in KLJZ gaan uitbreiden en zijn er een aantal medewerkers toegevoegd.

Een leerpunt en tevens voornemen voor 2022 is om de actielijst van KLJZ, met bijbehorende doelen omtrent alle onderwerpen, meer leidend te gaan nemen. Dus wekelijks en maandelijks checken wat er nodig is en op basis daarvan acties ondernemen. Doordat er nu meer medewerkers aan toegevoegd zijn, kunnen zij elkaar attenderen en ondersteunen.

De nieuwe functionaliteit om interne acties te kunnen verwerken, zonder privacygevoelige informatie, bijvoorbeeld op zorginhoudelijk niveau (evaluaties of zorgplannen updaten) is iets om te onderzoeken. Omdat we zelf een clientregistratiesysteem hebben, vinden reminders en planningen daar in plaats. Het is belangrijk om beide systeem naast elkaar te laten werken als aanvulling op elkaar.

Het voornemen is om in 2022 meer gebruik te maken van de functionaliteiten van de KLJZ, waaronder het uitgebreid gebruik maken van de actielijst.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- 1) Over vijf jaar is Zorgboerderij Stap voor Stap ingericht op het gebied van gebouwen en (erf)inrichting, zodat er geschikte ruimtes zijn voor alle vormen van zorg die wij bieden in een prettige en veilige omgeving.
- 2) Over vijf jaar is het team een stevig fundament waarbij de zorgboerin een leidende rol heeft, met ondersteuning van een managementteam en krachtige medewerkers die vanuit de visie en een passende methode en werkwijze begeleiding kunnen bieden.
- 3) Over vijf jaar is er een basis in verdeling (dagbesteding)groepen en individuele begeleiding en zijn de processen rondom de begeleiding vormgegeven, voor stabiliteit en continuïteit van begeleiding en inkomsten.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- 1)

Eerste of tweede kwartaal 2022 wordt de nieuwe paardenstal gebouwd. Daarnaast kijken we binnen de mogelijkheden die er komend jaar zijn hoe er meer binnenruimtes gecreëerd kunnen worden.

Na plaatsing van de paardenstal volgt de rest, op basis en afhankelijk van financiën, vergunningen en beschikbaarheid.

 - Verbouwen lage schuur (recreatieruimte, timmerplaats etc)
 - Verbouwing inpandige paardenstallen tot agrarisch kinderdagverblijf
 - Aanleg parkeerplaats
 - Omheining dierenweide vernieuwen
 - Opknappen erf
- 2)
 - Duidelijke functieprofielen formuleren zodat voor iedere medewerker duidelijk is wie welke functies uitoefent met bijbehorende taken
 - Managementteam opzetten, met een duidelijke structuur, verdeling en verantwoordelijkheden
 - Handboek personeel, stagiaires en vrijwilligers herschrijven, daarbij een stuk kwaliteitborging waarborgen.
 - Eigen methode ontwikkelen om onze visie praktisch te vertalen naar dagelijkse werkwijzes en begeleidingsmethodes.
 - Opzetten intervisiebijeenkomsten voor alle medewerkers (SKJ - Niet SKJ geregistreerd) die voldoen aan de norm van het SKJ. De POP-gesprekken met zorgboering (coaching-/consultatie) en een functioneringsgesprek met alle medewerkers.
 - Zorgboerin wil n.a.v. RIE een cursus volgen over goed leiderschap
- 3)
 - Onderzoeken welke mogelijkheid om ZIN zorg te kunnen bieden het beste bij ons past.
 - Uitbreiden dagbestedingsgroepen naar 12 a 16 personen op een dag verdeeld over 2 groepen op 4 dagen m.u.v. de woensdag
 - Wachtlijstmanagement
 - Facturatiesysteem digitaliseren middels Zilliz, ons clientstysteem.
 - Verdeling vaste krachten en ZZP'er om financieel risico om laag te brengen en stabiliteit en continuïteit te borgen
 - Jaarlijkse tevredenheidsmeting digitaliseren via Surveymonkey

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

1)

- De bouwplannen voor de paardenstal zijn gemaakt met aannemer en wordt dit jaar gerealiseerd. Na verbouwing maakt zorgboerin opnieuw een berekening op basis van financiën, budget, etc. om te kijken welk project er volgt.
- Erfontwikkeling wordt gedaan door zorgboerin en vrijwilliger, indien er acties nodig zijn wordt dit door zorgboerin gecommuniceerd naar team en deelnemers. Deelnemers worden op de hoogte gehouden tijdens inspraakmomenten (keukentafelgesprekken).

2)

- Traject GroeiMee volgen, waarbij functieprofielen i.c.m. eisen SKJ etc. worden besproken en verder uitgewerkt. Aan de hand van dit traject zullen stappen volgens zoals managementteam, functieprofielen en taakverdeling. Leidende rol ligt bij zorgboerin.
- Intervisiebijeenkomsten worden ingepland door twee medewerkers die hiervoor verantwoordelijk zijn, middels een jaaragenda. In deze jaaragenda worden de POP-gesprekken en het functioneringsgesprek meegenomen, zodat voor alle medewerkers duidelijk is wanneer, wat en waar. Jaaragenda wordt eind januari 2022 gemaild naar alle medewerkers.
- Handboeken worden herschreven, deze taak is bij drie medewerkers neergelegd met eindverantwoordelijkheid bij zorgboerin. Dit loopt parallel aan traject GroeiMee.

3)

- Zorgboerin gaat oriënteren en informeren naar andere samenwerkingsvormen, Zoals SZZ om te kijken of dit beter passend is voor ins aanbod dan ons huidige lidmaatschap ZCB. Daarnaast onderzoekt zorgboerin naar de mogelijkheid om contractbeheer BIZOB in eigen beheer te gaan doen.
- In ons clientsysteem wordt een wachtlijst aangemaakt die een aantal aangewezen medewerkers zullen bijhouden en acties uitzetten indien nodig. Dit staat op de jaarplanning.
- Facturatiesysteem naar Zilliz wordt gerealiseerd door het volgen van een aantal e-learnings in samenwerking met de huidige medewerker die het facturatieproces nu voert.

De doelstellingen voor komend jaar worden intern gecommuniceerd, zodat alle medewerkers op de hoogte zijn. Daarnaast worden de te nemen acties opgenomen in de vaste jaarplanning, waar verantwoordelijk medewerker(s) aan zijn gekoppeld. De zorgboerin houdt overzicht.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.