Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Stap voor Stap

Stap voor Stap

Locatienummer: 2367

Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Federatie Landbouw en Zorg

Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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 2022? 4

2 Voorwoord 5

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij 5

2.2 Zorgboerderij in beeld 5

3 Algemeen 8

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij 8

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces 10

3.3 Algemene conclusies 13

4 Deelnemers en medewerkers 16

4.1 Deelnemers 16

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers 18

4.3 Personeel 19

4.4 Stagiairs 20

4.5 Vrijwilligers 21

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers 22

5 Scholing en ontwikkeling 23

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten 23

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren 24

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling 24

6 Terugkoppeling van deelnemers 26

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers 26

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken 27

6.3 Inspraakmomenten 27

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten 29

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers 30

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting 31
7 Meldingen en incidenten 32
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen 32
7.2 Medicatie 35
7.3 Agressie 35
7.4 Ongewenste intimiteiten 38
7.5 Strafbare handelingen 38
7.6 Klachten 38
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten 38
8 Acties 39
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties 39
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties 43
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst 46
9 Doelstellingen 47
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar 47
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar 47
9.3 Plan van aanpak 48
Overzicht van bijlagen 49

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?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

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 ingehuurde 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 2022?

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

- Ja

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Hallo allen,

Wat fijn dat jullie ons jaarverslag lezen. We wensen jullie veel leesplezier en bij vragen kun je altijd bij ons terecht.

Team Stap voor Stap

'Samen, buiten, gewoon, met rust en aandacht, persoonlijk en kleinschalig.

Stap voor Stap is gespecialiseerd in het bieden van persoonlijke begeleiding en coaching op maat voor kinderen, jongeren en volwassenen die tijdelijk of permanent niet mee kunnen komen in de maatschappij op wat voor manier dan ook. Dit doet Stap voor Stap door het bieden van dagbesteding, individuele begeleiding, vrijetijdsbesteding, (paarden)coaching en ambulante hulpverlening.

Wij van Stap voor Stap sluiten aan bij interesses en kwaliteiten. Onze deelnemers zijn leidend, waardoor zij de zorg bij ons vinden die zij nodig hebben. Geen traject is bij ons hetzelfde. Er wordt gewerkt in een kleinschalige en rustgevende omgeving met medewerkers die iedere dag voor jou klaar staan. We hebben een kundig team met sociaal werkers, begeleiders uit de gehandicaptenzorg, verschillende paardencoaches, een dramatherapeut, meerdere SKJ- geregistreerde medewerkers, een autismecoach, een pedagoog, een sportkundige, verschillende groepsbegeleiders, vrijwilligers en stagiaires!

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Samen

Er toe doen, steun ontvangen, erbij horen en sociale contacten zijn belangrijke elementen in het leven. Deze elementen vind je terug op onze zorgboerderij. Zelf mee mogen denken in de best mogelijke zorg voor jezelf, dat vinden wij belangrijk! Samenwerken staat bij ons hoog in het vaandel. Samen met begeleider(s), (andere deelnemers), onze dieren en het netwerk bewandelen we het pad wat past bij de deelnemer. Een band opbouwen met en steun ontvangen van begeleiding, andere deelnemers en onze dieren. Binnen deze vormen van sociale interactie kun je steun en waardering geven en ontvangen. Dit versterkt je gevoel van gelijkwaardigheid en eigenwaarde.

Samen zorgen we tijdens individuele en groepsbegeleidingen dat onze dieren de beste zorg krijgen en dat alle boerderij gebonden klusjes en activiteiten gedaan worden. Iedereen op zijn eigen tempo en op zijn eigen manier, maar iedereen kan een steentje bijdragen.

Buiten

Wij geloven in de kracht van de natuur, buiten zijn en het contact met dieren. De boerderij biedt veel ruimte en ligt aan de rand van het Vresselse bos. Een omgeving die uitnodigt om rust en ruimte te ervaren en te ontprikkelen van allerlei zaken. De boerderij biedt dagelijks diverse activiteiten aan. Er is voor ieder wat wils, passend bij wat jij fijn vindt. Vaste patronen en ritmes dragen vaak bij aan structuur in het leven van deelnemers. Ook zorgen de verschillende seizoenen en de gebeurtenissen die daarmee gepaard gaan voor structuur. De combinatie van de verschillende activiteiten zorgen ervoor dat onze deelnemers op een natuurlijke manier fysiek actief zijn.

Gewoon

Op onze boerderij voelen deelnemers zich snel thuis en kunnen ze het ‘gewone leven’ ervaren omdat we werken vanuit een huiselijke sfeer en inrichting. We zijn bezig met zinvolle werkzaamheden. We willen dat deelnemers zich prettig en veilig voelen om zo nieuwe vaardigheden, talenten en kwaliteiten te ontwikkelen.

Bij Stap voor Stap vinden we persoonlijke aandacht voor interesses, wensen en mogelijkheden van jou belangrijk. Uiteraard moeten we samen kijken naar wensen en mogelijkheden en vinden we het belangrijk dat onze zorg draait om wat voor jou belangrijk is. Onze activiteiten worden zoveel mogelijk afgestemd op jouw persoonlijke zorgplan. Wij vinden het belangrijk om te werken vanuit een gelijkwaardige relatie met jou en het betrokken netwerk. We staan naast elkaar en doen het samen. Waarbij wederzijds respect en een open communicatie voor ons hoog in het vaandel staan.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Januari, een grijze maand. Toch gaan de activiteiten, werkzaamheden en bijbehorende gezelligheid op de boerderij door. Een maand met vele aanmeldingen voor zowel dagbesteding, vrijetijdsbesteding en individuele begeleiding. De zorgboerin heeft nog bevallingsverlof, alhoewel ze natuurlijk wel op de hoogte blijft van het reilen en zeilen. Ondanks dat het nog winter is, worden de geitjes steeds dikker en lijken ze dan toch echt zwanger te zijn. We hopen op babygeitjes over een paar maanden. Het bordje van KLJZ is trots opgehangen na een succesvolle audit en goedgekeurde werkbeschrijving. Nu nog het jaarverslag.... Voor het eerst deze maand: een echt live 'keukentafelgesprek' waarbij de zorgboerin wat heeft verteld over de plannen voor komende tijd op de boerderij (zoals verbouwing, nieuwe dieren, onderhoud van het erf) en er was gelegenheid vanuit de deelnemers om vragen te stellen of suggesties te doen. Van te voren best spannend, maar eenmaal aan het praten waren de reacties over het algemeen positief.

In februari... Een bewogen maand. Om te beginnen: babyboom! Maar liefst vijf babygeiten geboren, waarvan een aantal geitjes in het bijzijn van deelnemers van de dagbesteding. Een bijzondere gebeurtenis, nog nooit was het zo stil geweest tijdens de dagbesteding. Alle deelnemers konden een naam inleveren en uiteindelijk zijn er vijf namen gekozen. We hebben ook weer kuikens op de boerderij en uitbreiding van een kippenras. Daarnaast ook uitbreiding van ruimtes. Zo is er een heuse Pipowagen bijgekomen: als kantoor- of gespreksruimte. En de creatieve ruimte is onder handen genomen: muren geschilderd, extra kasten, alles opgeruimd, een 'chill-bank' en een fijne kachel. Zo is er nog meer ruimte om aan de slag te gaan of juist even terug te trekken wanneer iemand dat nodig heeft. En de eerste intervisiebijeenkomsten binnen het team hebben plaatsgevonden. En als afsluiter van de maand zijn er maar liefst 4 nieuwe collega's begonnen. Wegens de vele nieuwe deelnemers tijdens dagbesteding 1, dagbesteding 2 en individuele (paarden)begeleiding waren er meer handjes nodig om te persoonlijke aandacht, de activiteiten en de werkzaamheden te kunnen blijven bieden. Al met al een bewogen maand waarin veel nieuwe stappen zijn gezet.

In maart komt dan eindelijk het zonnetje door. Tenminste, na best wat storm en heel veel regen. Gelukkig is het op de boerderij allemaal doorgegaan en zijn we er met wat natte sokken vanaf gekomen. Het voorjaar begint nu echt en dat is te merken: de paarden mogen weer op het gras, de bloembakken zijn weer gevuld samen met de deelnemers en lekker buiten pauzeren. De dagbesteding blijft groeien. Om die reden is er een vast dagprogramma met aangeboden activiteiten en spellen, passend bij het seizoen en de gebeurtenissen. We zijn op zoek naar een extra paard, maar dat valt nog niet mee.

April, doet wat hij wil. Zo ook op de zorgboerderij. Er is een nieuw paard gearriveerd en er is afscheid genomen van een paard. Het is bijzonder om te zien hoe dat leeft onder de deelnemers en hoe er met elkaar afscheid wordt genomen en gezorgd. Verder blijven de dieren maar uitbreiden, want de eerste eieren liggen alweer in de broedmachine en een paar broedse hennen doen hun best. De maandelijkse thema's voor activiteiten en om aandacht aan te besteden tijdens de begeleiding zijn er nog steeds, zoals deze maand 'Lente Kriebels'. En er zijn twee nieuwe collega's gestart, die deeltijd onze zorgboerderij komen versterken. Beide collega's worden ingezet voor (individuele) paardencoaching, omdat de vraag hiernaar blijft.

Mei, alle vogels leggen een ei. Hier komen ze al uit! Allemaal schattige, kleine kuikentjes. En wat een feest deze maand: Er zijn drie nieuwe ezeltjes gearriveerd. Dit is heel zorgvuldig aangepakt in samenwerking met een stichting, waarbij een uitgebreide overdracht is geweest. Alle collega's worden geschoold en er is veel aandacht voor de omgang en het contact met de ezeltjes. Het is een waar feestje om ze te hebben. Ook de ontwikkelingen zijn in volle gang: De medewerkers die de intervisie begeleiden zijn deze maand uitgebreid geschoold om onze intervisie tot een hoger level te krijgen en te kijken hoe we kunnen voldoen rondom de eisen die worden gesteld voor en door het SKJ, aangezien we best een aantal medewerkers hebben met deze registratie. Een andere grote verandering is dat we van 2 verschillende dagbestedingsgroepen zijn overgestapt naar 1 groep. We hopen dat dit meer rust en overzicht brengt, zowel voor de dagelijkse begeleiding, klusjes, activiteiten, etc. De groep is leidend voor het dagelijkse reilen en zeilen op de boerderij. We hopen dat iedere deelnemer zijn of haar kwaliteiten en wensen kwijt kan, met elkaar en binnen alle mogelijkheden op de boerderij. Zo zijn er kleinvee klusjes, paardenklusjes, erf-onderhoud, creatieve of ontspanningsactiviteiten, wandelen, buiten en binnen sporten etc. Er is ruime

bezetting wat betreft begeleiders en een gezamenlijk dagstart en dagafronding. Ook het inspraakmoment is weer geweest, voor de gehele dagbestedingsgroep. De ervaring leert dat het best spannend is voor deelnemers, desondanks levert het wel inzicht en een bewust moment om met elkaar te delen wat ieder bezig houdt.

In juni begint het te wennen dat er nog 1 groep voor dagbesteding is. De deelnemers en het personeel kennen de routines steeds meer. Het brengt rust in de hectiek van de dagelijkse klusjes en activiteiten. De bloementuin staat volop in bloei met prachtige klaprozen. En heel veel aardbeien! Daar is jam van gemaakt. Wekelijks wordt er een verse soep gekookt voor iedereen. De paarden zijn naar de tandarts gegaan. En achter de schermen wordt er hard gewerkt: het intranet met alle interne informatie is ingericht en inzichtelijk voor alle medewerkers. Daarnaast wordt er gewerkt aan een vaste structuur, zodat het voor alle medewerkers duidelijk is welke rol, neventaken etc. bij wie belegd is. Met alle deelnemers, het gehele team en alle werkzaamheden vraagt het om een behoorlijke planning en organisatie: daar maken we steeds weer een stap in om verder te ontwikkelen.

Wat een heerlijke, warme zomermaand dit jaar in juli. Er is creatief omgegaan met deze hitte: extra water en schaduw voor de diertjes, maar ook voor de deelnemers. Een aangepast dagprogramma om klusjes zoveel mogelijk in de ochtend te doen, zodat er in de middag in de schaduw ontspannen en creatief aan de slag gegaan kan worden (op een aangepast tempo natuurlijk, want we houden zeker rekening met de temperatuur en de inspanning, wat voor ieder passend is).
Sinds een aantal weken wordt er dagelijks gewerkt met één vast dagprogramma en subgroepen. Eerder was er zeker een dagprogramma, maar hierin werd er per week bekeken hoe invulling te geven. Nu is er een vast programma, vaste klusjes, vaste groepjes en voorbereide activiteiten. Zoals de creatieve activiteit 'kraamtijd'. Boer Bert heeft een prachtige kraam gemaakt, die elke dag aan de straat staat. Om die kraam te vullen, wordt er dagelijks door de deelnemers gewerkt aan creaties. De nodige voorbereiding wordt gedaan door medewerkers die deze neventaak hebben, zodat er altijd materialen, omschrijving en benodigdheden aanwezig is. De creaties zijn zo afgestemd dat het voor ieder haalbaar is om iets te maken. En hoe leuk is het dat je zelfgemaakte insectenhotel/schelpenhanger/sleutelhanger/bloempot en ga zo maar door vervolgens verkocht wordt. Het loopt echt als een trein die kraam! En de opbrengst.... Daar wordt zodra er genoeg verkocht is een leuk uitje van georganiseerd voor de deelnemers.
Verder, er is niet stilgezeten, is de kledinglijn voor deelnemers geïntroduceerd. Dit is naar voren gekomen tijdens een inspraak moment, dat het voor (sommige) deelnemers als van meerwaarde wordt gezien om ook werkkleding te hebben op de boerderij. Daar zijn we mee aan de slag gegaan en vanaf heden is het mogelijk om deze kleding te bestellen. Een prachtige kleur blauw die al door een aantal met trots wordt gedragen. Helaas zijn we deze maand ook de dupe geworden van een inbraak waar onze tractor bij weggehaald is.

Augustus: ondanks de vakantie wordt er niet stilgezeten. Tijdens de vakantieperiode is het best wel puzzelen: de zorgboerderij blijft het gehele jaar open (m.u.v. kerstvakantie) dus ook in de zomervakantie draaien we gewoon door. Echter vraagt dit soms wel wat aanpassing, van zowel personeel als deelnemers. Groepen zijn kleiner, medewerkers op vakantie. Gelukkig blijkt wel dat het open blijven belangrijker wordt gevonden dan sluiten, want dan kan niemand meer komen.
En het team: daar zijn deze maand drie nieuwe medewerkers aan toegevoegd. Door wat verschuivingen (zo is er een medewerkers gestopt, minder werken, andere begeleidingen) zijn we op zoek gegaan en zoals altijd (gelukkig!) is het gelukt om drie fantastische nieuwe collega's te kunnen verwerken. Voor zowel individuele begeleidingen als de groep. En, ook iemand als 'back-office'. Door de grootte van het bedrijf en alle administratieve werkzaamheden, bleek de afgelopen tijd dat het niet meer te doen is voor de zorgboerin alleen. Dus ondersteuning op een aantal vlakken, zodat de zorgboerin zich meer kan richten op bepaalde zaken zoals de deelnemers, het team en de kwaliteit waar we voor staan.
Ook is het nieuwe kwaliteitskader van zorglandbouw bij ons natuurlijk onder de aandacht gekomen. We zijn er druk mee aan de slag hoe dit binnen onze organisatie te integreren: de kernwaarden, hoe wij dit uitstralen en implementeren in onze werkzaamheden en verslaglegging, zijn we kritisch naar een aantal processen en nieuwsgierig naar hoe we hierin nog een verbeterslag kunnen maken. Ouders en deelnemers worden hierbij betrokken, zo zijn zij ingelicht via onze maandelijkse nieuwsbrief.
Verder wordt er hard gewerkt aan nieuwe dierenverblijven (voor de varkens, geiten, schapen, kippen, loopeenden en ezels) : nieuwe hekken, nieuwe hokken. Het blijft in beweging en telkens weer een nieuwe stap naar de toekomst. Op de achtergrond wordt er hard gewerkt aan de nieuwe plannen voor de verbouwing van de dagbestedingsruimte. Helaas wisten ze na het stelen van onze tractor opnieuw de weg te vinden naar onze plek en hebben ze onze aanhangwagen weggehaald. De deelnemers hebben we geprobeerd zo min mogelijk te belasten met deze informatie om ze geen gevoel van onveiligheid te geven.

September; Nazomeren op de boerderij. De grootste vakantiestorm is weer achter de rug. We zijn altijd blij als we iedereen weer terug hebben en het een beetje terug gaat naar normaal. De vakantieperiode blijft voor veel deelnemers lastig, omdat dit gewoon best wat veranderingen met zich mee brengt. Het mais is overal van het land en dit maakt dat we weer maiskolven kunnen rapen, een activiteit waar ieder jaar weer naar uitgekeken wordt. Ook is de bok op de boerderij gearriveerd. Hopelijk heeft hij zijn werk goed gedaan en hebben we weer jonge geiten in februari. Deze maand zijn er 4 stagiaires gestart. Verder zijn we bezig met de voorbereidingen voor de week van de zorglandbouw. Zo zijn er op onze sociale media diverse winacties. Het herkwerk om de dierenweide is gezet en daar zijn we heel blij mee. De diersoorten kunnen nu apart van elkaar gehouden worden, zodat we op soortniveau rekening kunnen houden met de behoefte van

elk diersoort. De fotograaf is deze maand geweest om nieuwe foto`s te maken van ons plekje en deelnemers. De kraampjestijd verloopt erg goed en de kraam is geregeld uitverkocht. Er zijn prachtige vogelhuisjes gemaakt. Inmiddels zijn onze deuren overal extra beveiligd en hebben we voor de nachten een camerasysteem. Zo blijft een nieuwe inbraak hopelijk achterwege.

Wat een heerlijke tijd is dat weer: oktober; herfst in de lucht. Paddenstoelen in het bos en de prachtige kleuren aan de bomen. Tijdens de vrijetijdsbesteding hadden we een hele bijzondere activiteit; er kwamen namelijk speurhonden op bezoek. De deelnemers mochten zich verstoppen als slachtoffer en de honden vonden iedereen gelukkig weer terug! In oktober is onze oudste deelneemster gestopt, omdat haar gezondheid het niet meer toeliet. Ook hebben we afscheid moeten nemen van 1 van onze stagiaires vanwege gezondheidsproblemen. De bok is weer terug naar zijn eigen huis en de rust in de geitenweide is terug gekeerd. De week van de zorglandbouw vond plaats in oktober. Het team heeft diverse online bijeenkomsten bij kunnen wonen. Voor de deelnemers stond er een fotowedstrijd op het programma. Aan de hand van de kernwaarden van het kwaliteitskeurmerk zijn er prachtige plaatjes geschoten bij deze kernwaarden met een aantal winnaars. Bij 2 deelnemers hebben we een interview afgenomen en daar kregen we kippenvel van. Prachtig om te lezen wat we betekenen voor onze deelnemers. De zomerbloemen zijn allemaal uit de pluktuin gehaald en we hebben hard gewerkt om de pluktuin winterklaar te maken. Sommige paarden hebben een osteopatische behandeling gehad, zodat ze lekker in hun lijf blijven zitten. We vinden het belangrijk dat onze paarden zich goed voelen, zodat ze hun werk met onze deelnemers goed kunnen doen. We hebben 2 nieuwe shetlanders toe mogen voegen aan ons paardenteam. Helaas stond oktober ook in het teken van afscheid; één van onze geliefde collega`s heeft haar werk tijdelijk neer moeten leggen i.v.m. privéomstandigheden. Eén andere collega is met zwangerschapsverlof. Deze maand vond er ook een keukentafelgesprek plaats.

November; We moesten wel weer even wennen aan de regen en de kou. Daarom is de dagbesteding een middagje gaan kegelen, want er zat inmiddels voldoende geld in de pot van ons kraampje. Mooi dat we zo met elkaar kunnen genieten van de centjes waar we samen hard voor geknutseld hebben. Deze maand vindt je vogeltaarten in de kraam. De vrijetijdsbesteding heeft een plastic soup wedstrijd gehad. Er werd meer dan 3kg afval uit onze bossen en straat gehaald. Ook zijn we met diverse deelnemers een stukje gaan mennen met onze shetlander Jolly. Geweldig om op deze manier aan samenwerkingsvaardigheden e.d. te kunnen werken. De sint is ook weer in het land en natuurlijk kwamen de pieten ook bij ons langs. Klunspiet en Giechelpiet zette de boel flink op stelten hier. Één van onze paardencoaches heeft aangegeven haar werk niet langer te kunnen combineren met het bedrijf thuis en is per eind november gestopt. Er is een nieuwe sollicitatie ronde geweest in november en vanuit deze ronde hebben we twee nieuwe collega`s mogen toevoegen aan ons team. Een prachtige aanvulling op alles wat we al in huis hebben, Ook hebben we nieuwe paarden aan ons team toe mogen voegen Petra en Toosje de shetlanders. Shetlander Joep heeft een nieuw plekje gevonden, die vond het te druk bij ons. Daisy en Boaike vullen ons team van grote paarden aan. Er is een stagiaire deze maand gestart, een oude bekende, daar zijn we weer heel blij mee. In november is het grote tevredenheidsonderzoek verstuurd aan deelnemers. De uitkomsten hiervan worden onder de loep genomen.

December, de maand met allerlei leuke feesten die het nodige van iedereen vragen. Deelnemers die door alle prikkels, drukte en verplichtingen minder lekker in hun vel zitten. Helaas hebben we deze maand te horen gekregen dat 1 één collega ons moet gaan verlaten, omdat de werkzaamheden hier lastig te combineren zijn met haar werk elders. Er is allerlei moois gemaakt voor de kraam, zoals kerstkaarten, kerstboomhangers en kerststukjes. Helaas is onze nieuwe pony Daisy niet geschikt voor de zorg en moeten we afscheid van haar nemen. Starskie is er na een korte zoektocht bijgekomen, om de plek van Daisy in te vullen. Enkele medewerkers hebben de scholing BHV weer afgerond, dus alle kennis is weer paraat. Er is een foute kersttruien dag georganiseerd, om samen de kerstvakantie in te luiden. Tussen kerst en nieuw zijn we namelijk één week gesloten. We nemen deze maand ook afscheid van onze schaapjes. Ook onze varkens hebben een nieuwe eigenaar gevonden en zullen in januari verhuizen. Ook komen er 2 nieuwe varkens de leegte opvangen. Zij komen namelijk bij ons wonen. Het managementteam is druk bezig met de doelen en scholingen voor het nieuwe jaar voor te bereiden.

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod:

In 2022 zijn er diverse ontwikkelingen geweest in ons zorgaanbod. Zo hebben we de twee losse dagbestedingsgroepen samengevoegd tot één groep. Vanuit deelnemers en medewerkers was dit een wens. Deelnemers gaven aan dat het fijner leek om in één groep te werken, zodat we meer mix hebben van kwaliteiten en valkuilen. Voor medewerkers zorgt één groep voor meer overzicht van taken en activiteiten.

Ook in vakanties is het fijner voor de continuïteit wanneer medewerkers bekend zijn met onze totale deelnemers populatie.

De dagbesteding is gegroeid en zit inmiddels bijna vol. Afhankelijk van de dag hebben we plek voor 12 tot 16 deelnemers per dag. De individuele begeleidingen en de coachingen met paarden lopen heel goed. Daar is op een enkel gaatje in de planning na, een wachtlijst voor.

In 2022 zijn we gaan werken met groepsdoelen. Voorheen had iedereen bij ons op de dagbesteding eigen individuele doelen. Echter merkte we dat het voor ons niet te doen was om zicht te houden op al die verschillende doelen en om daar gericht activiteiten op aan te bieden. Daarom hebben we nu vaste groepsdoelen die weer samenhangen met de kernwaarden uit het kwaliteitskader. De bijbehorende actiepunten zijn wel specifiek voor iedere deelnemer. Waar echt sprake is van specifieke individuele doelen, adviseren we individuele begeleiding. Een combinatie van beide is ook mogelijk.

Groepsdoelen zijn:

•*Ik heb een zinvolle dagbesteding, waarbij ik mag ontwikkelen op een manier die bij me past.*
- *Ik hoor erbij en doe mee*
- *Ik kan kiezen uit nuttig werk/activiteiten*
- *We eten samen gezond*

•*Ik heb contacten met mens en dier*
- *Ik word gezien en gehoord*
- *Het is op de boerderij net als in het gewone leven*
- *Ik krijg de kans om te leren*

•*Ik ervaar tijdens de dagbesteding ruimte voor mijn persoonlijke behoeften (ontspanning, inspanning, beweging, ventileren, ontprikkelen).*
- *Ik beweeg veel op de boerderij*
- *Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn*
- *Het ritme op de boerderij geeft mij houvast.*

Eind 2022 hebben wij een nieuwe tak aan ons zorgaanbod toegevoegd, namelijk; ambulante begeleiding. We merkte dat het werk dat we op de boerderij doen van een hele grote meerwaarde is, maar dat wanneer deelnemers weer naar huis gaan, ze vaak de steun en structuur missen. Ook is het soms zo dat er grote stappen gezet zijn op de boerderij en deze eigenlijk in het "echte leven" geoefend mogen gaan worden. Vandaar deze extra tak. Een voorwaarde hiervoor is wel dat een deelnemer al bekend is binnen de organisatie. Enkel ambulante begeleiding doen we niet.

De website is vernieuwd om zo alles up to date te kunnen houden. Ook de nieuwe zorgtak is hier toegevoegd.

Situaties op de boerderij:

Verbouwen: De plannen voor de verbouwing zijn in volle gang en grotendeels af. Echter is het wachten op groen licht vanuit de gemeente. Dit duurt langer dan dat we gehoopt hadden. We hadden de hoop begin 2022 te kunnen beginnen met de nieuwe paardenstal. Dit is nu alweer 12 maanden vertraagd. Dat vinden we heel erg jammer, maar om toch aan de slag te blijven hebben we buiten van alles aangepakt. Om het ruimtegebrek deels op te lossen is er een pipowagen geplaatst. De creatieve ruimte is onder handen genomen en helemaal fris gemaakt en opgeknapt. Er zijn kasten gekomen om al onze creatieve materialen in op te bergen. De omheining van de dierenweide is vernieuwd. En de grote weide is opgesplitst in een aantal kleinere weitjes, waardoor we beter toe kunnen spitsten op de behoeften van ieder diersoort.

Het oude dierenstalletje is afgebroken en een aantal tijdelijke noodverbllijfjes zijn geplaatst, zodat er onderdak is voor onze dieren tot de nieuwe stal medio januari 2023 geplaatst wordt. De voorbereidingen hiervoor zijn in volle gang.

Begin 2023 stoppen we met alle pensionpaarden, om zo ruimte te maken voor zorgpaarden en ons volledig te kunnen richten op zorg.

Scholing: Ook in 2022 is er wat betreft scholing niet stil gezeten;

- In oktober 2021 en januari 2022 hebben 2 SKJ`ers een 2 daagse geaccrediteerde training gevolgd voor beroepsethiek en professionele standaarden.
- In mei hebben 2 collega`s de training intervisie bij buro professionalisering gevolgd. Zo kunnen zij onze intervisie bijeenkomsten goed begeleiden.
- In juni 2021 is 1 collega gestart met de opleiding tot paardencoach bij open2contact

- 1 collega is bezig haar HBO post master "jeugd en gezinsproffessional te halen, zodat ook zij dadelijk SKJ geregistreerd kan worden.
- 1 collega heeft een systemische paardencoach opleiding bij "de wind" gevolgd.
- 1 collega volgt een deeltijd hbo opleiding "social work"

Financiering: In 2022 zijn we een aantal keer tegen het feit aan gelopen dat het voor ons als kleine aanbieder niet haalbaar is om aan bepaalde contractuele verplichtingen te voldoen die er van ons gevraagd worden bij ZIN. Dit heeft ervoor gezorgd dat we de keus hebben moeten maken om een groot deel van onze ZIN in bepaalde gemeenten niet langer te kunnen bieden. Er is een groot aantal deelnemers van ZIN terug gegaan naar PGB.

Per 1 november is ons uur en dagdeeltarief verhoogd bij PGB betalingen. Dit betreft verlengingen en nieuwe overeenkomsten.

Kwaliteitsproces: Nadat het kwaliteitskader geïntroduceerd is vanuit de federatie hebben we gekeken hoe we het kwaliteitskader met de bijbehorende kernwaarden zo goed mogelijk kunnen inpassen binnen onze zorgboerderij. Dit is goed gelukt, omdat de kernwaarden en kwaliteitskader goed aansluiten bij onze visie en werkwijze. Hieronder per ring uit het kwaliteitskader toegelicht hoe wij dit ingezet hebben op onze zorgboerderij.

Ring 1: Persoonlijke zorg: Voor iedere deelnemer is er een persoonlijk zorgplan, waarbij gewerkt wordt met groepsdoelen en in geval van individuele begeleiding ook individuele doelen. Deze plannen worden afhankelijk van de beschikkingsduur twee keer per jaar geëvalueerd met de deelnemer en eventueel het netwerk. Onze werkzaamheden en activiteiten sluiten aan bij interesses van de deelnemers. We werken middels een vaste dagstructuur, maar binnen die structuur zijn verschillende keuzemogelijkheden om zo aan te kunnen sluiten bij individuele wensen en behoeften.

Ring 2: Ervaringen ophalen. Vanuit onze missie en visie proberen wij een omgeving te creëren waarin deelnemers en hun netwerk zich veilig voelen om zich uit te speken. Wij vinden het belangrijk om te weten wat er speelt en horen graag wanneer we dingen anders kunnen doen. Wij staan open voor feedback en vinden van en met elkaar leren belangrijke voor de gelijkwaardigheid waarop we graag met onze deelnemers werken. één keer per jaar doen we anoniem onderzoek middels een online vragenlijst.

Ring 3: Reflecteren en leren: We hebben dit jaar heel veel gedaan omtrent ring 3. We zijn als individu en als team volop in ontwikkeling geweest. Wij hebben hiervoor een eigen "steunstructuur" opgezet. Dit is een cyclus proces binnen onze zorgboerderij waarmee medewerkers structureel overleg hebben. Intervisie, methodische werkbegeleiding/casuïstiek bespreking, pop gesprekken en functioneringsgesprekken wisselen elkaar af volgens een jaar planning. Iedere medewerker voelt zich vrij om te delen en door onze "steunstructuur" ervaren we echt het teamgevoel. We voelen ons gehoord en gezien door elkaar. Door met elkaar te praten over situaties, uitkomsten, je eigen handelen middels een vaste methodiek leren we ontzettend veel van en met elkaar. Er zijn twee medewerkers geschoold die de intervisie overleggen voorzitten.

Ring 4: kwaliteitsverslag: We nemen het kwaliteitsverslag erg serieus. Het helpt ons om een beeld te vormen van wat er goed gaat en wat er beter kan. Onze identiteit van zorg wordt duidelijk door het kwaliteitsverslag. Het kwaliteitskader vormt een mooie rode draad door ons bedrijf. Door de kernwaarden door ons bedrijf te verweven (in onze doelen, in het tevredenheidsonderzoek, op onze website) creëert het een mooie basis om vanuit daar onze zorg vorm te geven.

Toetsing:

Onze audit heeft plaatsgevonden in november 2021. Vanuit daar hebben we mooie inzichten vanuit de toetsen gekregen waar we al flink mee aan de slag gegaan zijn.

Omdat de verbouwing wegens vertraging vergunning nog niet gestart is heeft er nog geen tussentijdse audit hoeven plaatsvinden.

Tijdens de audit werd er gesproken over een passende methodiek. Hier zijn we erg zoekende in geweest, omdat we heel graag vanuit deelnemer willen blijven werken, zonder de methode leidend te laten zijn, maar met de komst van het nieuwe kwaliteitskader merken we dat we meer houvast hebben gekregen en er meer structuur komt door het cyclisch werken.

Een actie die onze auditor toegevoegd heeft was het toevoegen van een controle slag bij de dossiervorming zodat aangetoond kan worden dat de deelnemer instemt met de begeleiding, de doelen en de evaluaties (handtekeningen misten op willekeurige plekken). Hierop hebben wij een overeenkomst opgesteld. Dit advies is tijdens de audit gegeven. Zo hebben deelnemers en hun netwerk 1 pakket aan papieren en tekenen zij 1x voor het gehele document met alle afspraken etc. wat daarbij komt kijken. Eerst tekende ze voor ieder document apart, waardoor we er tegen aanliepen dat er soms handtekeningen missen. Wegens uitval van 1 collega is dit document pas in januari 2023 gemaakt, waardoor we daar nu pas mee kunnen werken. In het jaarverslag 2023 - 2024 zullen wij hier op evalueren.

We hebben in 2022 onze functieomschrijvingen verder uitgewerkt, waarbij er differentiatie is ontstaan tussen diverse soorten begeleiders die wij op de zorgboerderij hebben. Dit heeft te maken met opleidingsniveau en wel of niet in bezit zijn van SKJ.

Er is veel tijd gestoken in de ontwikkeling van onze steunstructuur. Wij vinden een lerende organisatie op alle niveaus van groot belang. De professionaliteit, kwaliteit en de ontwikkeling daarin voor zowel alle medewerkers als de begeleidingen die er geboden worden zijn van grote waarden. Door deze steunstructuur wordt groei en ontwikkeling vorm gegeven, gewaarborgd en vergroot. De structuur is mede ontwikkeld aan de hand van de kwaliteitseisen die gesteld worden vanuit het SKJ-register. Daarnaast is er gekeken vanuit de visie vanuit zorgboerderij Stap voor Stap en het management naar de persoonlijke wensen en doelen voor een fijne en gezonde werkomgeving waarin het welbevinden van medewerkers en deelnemers voorop staat.

De steunstructuur bestaat uit twee keer per jaar POP met leidinggevende, Één keer per jaar functioneringsgesprek met leidinggevende en vijf keer per jaar intervisie. Op zorgboerderij Stap voor Stap is gekozen om te werken met de werkvorm ‘Begeleide intervisie’. Er zijn twee werkgroepen. Iedere werkgroep heeft een voorzitter. De voorzitter is verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van de begeleide intervisie. Dat wil zeggen: het plannen, organiseren van randzaken en voorbereiden van de intervisie en daarnaast de intervisie voorzitten. Hiervoor zijn de voorzitters getraind. Er zijn vijf bijeenkomsten per jaar van twee uur per keer. Dit om te voldoen aan de uren die vereist zijn voor herregistratie. Dit wordt jaarlijks ingepland volgens een jaarplanning. Elke maand vindt er een methodische werkbegeleiding plaats. Dit is een combinatie van reflectie, methodiek en casuïstiek bespreking, op een gestructureerde manier vorm gegeven.

In 2022 zijn we gaan werken met een office medewerker zorg. Zo kunnen we dossierbeheer van medewerkers en deelnemers beter organiseren en bewaken. Een aandachtspunt vanuit de audit was o.a. ondertekening van documenten in ons dossier. Hier wordt beter opgelet en collega`s krijgen nu een reminder omdat onze office medewerker zorg een wekkerfunctie heeft bij ontbreken van stukken in dossier. We hopen in 2023 te kunnen gaan starten met extern delen van dossiers, zodat ondertekening digitaal kan plaatsvinden. De kritische noot vanuit de audit zat hem in de verschillen tussen dossiervormgeving doordat er met meerdere begeleiders gewerkt wordt. Met de start van onze office medewerker zorg ondervangen we dit.

In 2023 staat het verversen van onze protocollen en formulieren op de agenda. De voorbereidingen zijn hiervoor al getroffen.

N.a.v. de audit hebben we dit jaar de tevredenheidsonderzoeken digitaal gedaan en ook hebben we deze vormgegeven conform de pijlers uit het nieuwe kwaliteitskader.

Professioneel netwerk:

Binnen ons team hadden we een psycholoog in dienst. Echter is zij wegens het lastig kunnen combineren met haar andere baan gestopt bij ons op de zorgboerderij. We werken nu samen met een externe orthopedagoog. Die we kunnen invliegen wanneer we vastlopen in een casus. We hebben dit nog niet gedaan, omdat we merken dat de lijntjes met alle betrokken partijen heel prettig verlopen. We weten elkaar te vinden zowel bij jeugd als volwassenen en het voelt echt als samenwerking. Waar wij de begeleiding bieden, nemen anderen de behandeling op zich. Er zijn mdo`s waarbij we zo veel als mogelijk aan proberen te sluiten. Streven voor 2023 is om haar af en toe een "blik van buiten" te kunnen laten zijn en zo onze zorg nog verder te kunnen optimaliseren.

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

3.3 Algemene conclusies

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

Door de snelle groei van ons deelnemersaantal kwamen we al snel met ruimtegebrek. Om dit op te lossen hebben we een pipowagen aangeschaft en hebben we de "recreatieve ruimte" gerenoveerd. Dit zorgde voor wat ademruimte bij personeel en deelnemers. We merken dat de groei van ons deelnemersaantal niet evenredig is gegaan met onze verbouwplannen en ondanks dat ons streven is om zoveel mogelijk buiten te zijn, komen we gewoon regelmatig ruimte tekort door de vertraging in de verbouwplannen.

De samenvoeging van twee naar één groep heeft uiteindelijk wel rust gegeven, maar was een hele kluif om te intergreren. We merkte dat deelnemers aan elkaar moesten wennen en het was een puzzel om een dagrooster te vinden wat aansloot bij iedereen. Tot op heden hebben we nog regelmatig kleine wijzigingen door moeten voeren om de dagplanning te optimaliseren en de tijdsblokken zo efficiënt mogelijk in te delen.

We zijn weer flink gegroeid afgelopen jaar en daar zijn we trots op. De groei is gelijkmatig verlopen en bij groei in deelnemers aantal hebben we steeds ook een stap gezet in groei van ons team van medewerkers. Gekeken naar verschillende expertises, ervaring in het vak, ervaring met de doelgroep, scholing, ervaring op de boerderij etc. Waarbij we een juiste balans tussen ZZP en vaste medewerkers belangrijk vonden m.b.t. bedrijfsrisico. We hebben daardoor vast kunnen houden aan onze "persoonlijke benadering" en kleine groepen.

Kwaliteit is daardoor nooit in het gevaar gekomen. Uiteraard hebben we door de jaren heen wel wat aanpassingen moeten doen. Naarmate je groter wordt merk je steeds beter wat je grenzen aan zorg zijn en worden kaders duidelijker. Dit is voor de eerste lichting deelnemers soms best even zoeken. Hoewel onze visie niet veranderd is, is de plek en daarmee ook de kaders wel veranderd. Dit is ook voor de zorgboerin en medewerkers best een uitdaging geweest. Qua professionalisering hebben we op diverse gebieden weer flinke stappen gezet, zoals door het gehele jaarverslag terug te lezen is, daarom stonden we ook vol achter groei van deelnemers aantallen. Inzichten die we verkregen hebben zijn toch wel dat paardenervaring onmisbaar is bij het werken op onze plek. Dat een begeleider met een paardenkennis en sociaal/pedagogische opleiding niet zo makkelijk te vinden is. Ook merken wij dat er heel veel jonge begeleiders bij ons solliciteren. We hebben dit jaar bewust wat begeleiders van een andere leeftijd aan ons team toegevoegd. Om de balans in een vrij jong team te houden.

Het integreren van de kermwaarden en het nieuwe kwaliteitssysteem heeft ons geholpen in de professionalisering van ons bedrijf. Het was heel fijn dat het aansloot op de ontwikkelingen die wij zelf al gemaakt hadden, zoals de ontwikkeling van onze steunstructuur en het werken met vaste groepsdoelen. We merken dat vooral het bewust bezig zijn met de kwaliteitscyclus ervoor zorgt dat het meer gaat leven binnen onze plek. Natuurlijk heeft het nog tijd nodig, voordat het bij iedereen helemaal geïntegreerd is, maar we zijn erg tevreden over de start hiervan. Voor nu moeten er nog voor een aantal deelnemers nieuwe zorgplannen gemaakt worden bij verlenging, waarin de nieuwe groepsdoelen die weer verweven zijn met de kernwaarden worden toegevoegd. We gaan verder met de steunstructuur en willen hier verder in optimaliseren op de punten waar dit nodig blijkt.

Wij zouden het prettig vinden om in 2023 ons ondersteunend netwerk verder uit te breiden, zodat we onze "blik van buiten" beter kunnen integreren en vaker feedback vanuit buiten kunnen inzetten.

Doelstellingen 2022:

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

Evaluatie: Vergunning zijn nog niet verleend. In januari 2023 vinden de laatste bodemonderzoeken plaats en dan is hopelijk alles rond en hebben we snel groen licht. De stallen zijn uitgekozen, dus zodra de vergunning rond is kunnen we de bouw gaan plannen. Omdat we wel verder wilde met onze verbouwing, zijn we begonnen aan het vervangen van de omheining dierenweide afgelopen zomer. Begin jan 2023 wordt hier ook het nieuwe binnen verblijf geplaatst.

We hebben besloten de plannen voor een agrarisch kinderdagverblijf niet door te zetten, omdat ons hart in de zorg ligt en niet in de kinderopvang.

Recreatieruimte is aangepakt, waardoor er een fijne extra binnenruimte gecreëerd is. In de lage schuur is een kantoortje geplaats als rustruimte. En daarnaast hebben we de pipowagen geplaatst voor extra ruimte.

Opknappen erf hebben we verder gedaan middels beplanting. Ook zijn er wegwijzers geplaatst.

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 zorgboerin (coaching-/consultatie) en een functioneringsgesprek met alle medewerkers.
- Zorgboerin wil n.a.v. RIE een cursus volgen over goed leiderschap

Evaluatie: De nieuwe functieprofielen zijn uitgeschreven en zijn tijdens de POP en functioneringsgesprekken besproken. Dit geeft voor iedereen inzicht in zijn of haar verantwoordelijkheden. Er is een nieuwe collega aangenomen als backoffice. Zij ondersteunt mee op kantoor, waardoor processen op administratief vlak beter op orde zijn. Daarnaast hebben we één collega in de rol van vloercoördinator gezet, zodat zorgboerin ontlast wordt en niet meer alles alleen hoeft te doen. Dit zorgt dat er voor het team altijd een aanspreekpunt is, waarbij ze terecht kunnen en praktische zaken op de vloer allemaal bij één persoon uitkomen.

De handboeken zijn nog niet herschreven. We zijn begonnen met het aanpassen van het aanmelddocument n.a.v. de feedback die wij tijdens de audit hebben gekregen.

Het nieuwe kwaliteitskader kwam voor ons op een heel fijn moment. We waren heel erg zoekende in een manier om meer cyclisch te kunnen gaan werken binnen onze zorgboerderij. Met de komst van het kwaliteitskader en dit verweven binnen onze zorgplannen, tevredenheidsmetingen, evaluaties etc. is dit voor ons een hele fijne aanvulling. We gaan niet meer verder op zoek naar een methodiek. Het nieuwe kwaliteitskader biedt ons voor nu voldoende houvast. Wel zijn er voor de paardencoaching enkele nieuwe methodieken aangeschaft.

We hebben een hele mooie steunstructuur op poten kunnen zetten, waardoor er heel cyclisch gewerkt wordt met intervisie, casuïstiek, pop en functioneringsgesprekken. Dit zorgt ervoor dat onze eigen ontwikkeling voortdurend naar een hoger niveau getild wordt. Het zorgt voor een mooie verbinding in het team.

Zorgboerin heeft nog geen cursus gevolgd, omdat andere zaken prioriteit hadden. In 2023 gaan we eerst aan de slag met een cursus effectief en bekwaam rapporteren en ook gaan we met een aantal collega`s bijscholing volgen op het ASS vlak.

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 clientysteem.
- Verdeling vaste krachten en ZZP'er om financieel risico om laag te brengen en stabiliteit en continuiteit te borgen
- Jaarlijkse tevredenheidsmeting digitaliseren via Surveymonkey.

Evaluatie:

We hebben besloten om ZIN leveren in een aantal gemeentes te stoppen wegens niet kunnen nakomen van contractuele verplichtingen. Voor nu bieden we voor enkele gemeentes nog voor enkele productcodes de mogelijkheid voor ZIN zorg. De rest is allemaal weer omgezet naar PGB. Voor nu laten we het even zo. In 2023 gaan we de mogelijkheden van eigen contracten met gemeenten onderzoeken en het ZIN beheer mogelijk zelf doen.

De dagbesteding is uitgebreid naar vier dagen. Op enkele dagen zijn nog enkele plekjes, maar het grootste deel zit vol. Er zijn nu tussen de 12-16 deelnemers per dag. We werken voortaan in één grote groep die verdeeld is in drie subgroepen.

We hebben een nieuw systeem gevonden wanneer er een nieuwe aanmelding komt. Wanneer er contact met ons wordt opgenomen, wordt er direct een papieren checklist aangemaakt met de informatie die nodig is om te kijken of we iemand kunnen plaatsen. Op het moment dat deelnemers echt in zorg willen komen, gaan we beginnen met het doorlopen van deze checklist. De checklisten zijn verzameld op een centraal punt, waardoor iedereen weet wat er nog lopend is.

We hebben de facturatie niet gedigitaliseerd in onze cliëntsysteem mede door de komst van het PGB portaal. We hebben ons eigen systeem ontwikkeld, waarmee we werken. Voor nu werkt dit voor ons het meest prettig en efficiënt.

Verdeling vaste krachten en zzp is goed in balans. We zijn tevreden met de huidige verdeling.

De jaarlijkse tevredenheidsmeting is gedigitaliseerd. Surveymonkey was te prijzig, maar we hebben een andere goedwerkende manier gevonden.

Doelen die we niet behaald hebben, nemen we samen met een aantal nieuwe doelen mee naar 2023.

Acties
Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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

De doelgroepen op onze dagbesteding bestaan uit deelnemers met diverse diagnoses. 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. Belangrijk is wanneer een deelnemer op onze groep is, dat de deelnemer niet teveel 1 op 1 begeleiding nodig heeft, hier is geen ruimte voor in de groep. Groepsbegeleiding. Wet: WMO, JW, WLZ. Vanuit ZIN en PGB.

Ook bestaat deze doelgroep 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

Vrijetijdsbesteding

Kinderen en jongeren tot 16 jaar (bassischool 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 functioneren, waardoor er individuele begeleiding wordt geboden tijdens groepsbegeleiding. Een individuele begeleiding kan aangeboden worden in de vorm van individuele coaching, dramatherapie,

paardencoaching. Affiniteit met dieren is belangrijk en daarnaast kunnen er hulpvragen zijn op het gebied van praktisch functioneren, psychisch functioneren, ontlasting van de thuissituatie, schooluitval. Individuele begeleiding Wet: WMO, JW, WLZ. Vanuit ZIN en PGB. Soms zelf bekostigen.

Aantal deelnemers gestart in 2022:

Doelgroep	Begin jan 2022	Instroom 2022	Door/Uitstroom 2022	Eind december 2022	
Dagbesteding	15	12	4	23	
Vrijetijdsbesteding	11	4	4	11	
Individuele begeleiding	33	15	11	37	
Totaal aantal unieke deelnemers 31-12-2022	47			57	

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 57. 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

Redenen van doorstroom:
- Dagbestedingsgroep niet meer haalbaar, in plaats daarvan individuele begeleiding
- Individuele begeleiding niet meer nodig, in plaats daarvan naar dagbesteding

Aantal deelnemers waarmee we 2023 zijn gestart:

(sommige deelnemers nemen 2 soorten zorg af)

Dagbesteding : 23
Vrijetijdsbesteding: 11
Individuele begeleiding: 37

Vrijetijdsbesteding: Afgelopen jaar zijn er wat wisselingen in de deelnemersgroep geweest. 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. We werken nu in 2 groepen. 1 groep gericht op paardenactiviteiten en 1 groep gericht op actief/spelactiviteiten. De uitstap maandelijks is er vanaf, omdat we de toegevoegde waarde niet altijd zagen. We doen nu af en toe een activiteit buiten de boerderij, wanneer we denken dat dit echt een meerwaarde is op de

leerdoelen. Daarnaast een keer per maand een uitstap buiten de deur. Er hebben wat collegiale veranderingen plaats gevonden op de woensdagmiddag groep. Deze hebben we voor de deelnemers fijn kunnen laten verlopen. 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. We hebben uitgebreid in het aantal paarden, omdat er veel vraag is naar coachingen en begeleidingen met paarden.

Veranderingen dagbesteding: In mei is de overgang gegaan van 2 dagbestedingsgroepen naar 1 grote dagbestedingsgroep. Er is in het dagschema flink gesleuteld om dit te optimaliseren naar een passend rooster voor iedereen.

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 zijn zeer uiteenlopend. Wij ervaren hier nog steeds de meerwaarde van en willen op deze manier blijven werken. We merken dat door de brede doelgroep je een mooie mix van talenten en valkuilen ziet. Iedereen heeft andere talenten en valkuilen en hierdoor ontstaan er mooie leersituaties voor iedereen.

Door de diversiteit in deelnemers, valt het niet altijd mee om het iedereen naar de zin te maken in dagtaken en het dagschema. Daarom hebben we veel gesleuteld aan het dagschema om te zorgen dat het voor zoveel mogelijk deelnemers passend is en dat er veel mogelijkheid tot differentiatie is. We hebben diverse keuzemogelijkheden op een dag, waardoor deelnemers veel eigen inbreng hebben in wat ze willen doen. Sommige kiezen altijd vast, maar sommigen vinden het ook leuk om tussen activiteiten te wisselen.

We zien nog steeds een grote vraag naar begeleidingen voor 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. We merken dat de behoefte bij ouders en het netwerk ligt bij groepsbegeleiding, om zo sociale contacten te behouden. Echter merken we vooral voor de kinderen onder de 16 die uitvallen dat onze dagebestedingsdoelgroep niet altijd passend is. We hopen in de toekomst nog een mooi aanbod te kunnen maken voor de kinderen die op zoek zijn naar dagbesteding.

De afgelopen jaren hebben we ook geleerd en ontdekt wat onze grenzen aan zorg zijn. We kunnen en durven dat steeds beter aan te geven. Dit vinden we ook belangrijk om te blijven doen. We hebben in het verleden gemerkt, dat we vanuit goede bedoelingen voor iedereen willen zorgen, maar dat gaat gewoon niet. Onze setting is niet voor iedereen passend en dan is het beter om daar eerlijk in te zijn, zodat er geen valse verwachtingen ontstaan, die niet waargemaakt kunnen worden.

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.

Februari:
Start van 3 nieuwe collega`s.
1 collega minder uren i.v.m. andere baan
1 collega: minder uren i.v.m. overgang naar ZZP
1 collega: meer uren

Maart:
Start van 1 nieuwe collega.
Stop: van 1 collega die in februari is begonnen. Combi met andere opdrachten bleek niet haalbaar.

Augustus:
Stop: collega die in februari begonnen is. Reisafstand was te groot, waardoor collega beperkt werd in het aantal werkdagen.
Start: 1 nieuwe zzp`er

September:
Stop: 1 collega i.v.m. nieuwe baan. Zij werkte op 2 plekken.
1 collega (tijdelijke) stop i.v.m. privéomstandigheden.
Start: nieuwe collega.

Oktober:
Start: nieuwe collega. Ook op back office.

November:
Stop: collega die begonnen is in september. Combinatie met eigen bedrijf thuis niet haalbaar.
1 collega met zwangerschapsverlof.

Gedurende het jaar zijn er een aantal veranderingen en wisselingen geweest.
Een aantal medewerkers zijn gestopt. Dit waren medewerkers met een 'klein contract' ,een aantal uren per week, naast een andere baan. In beide gevallen bleek dit niet meer te combineren met hun huidige / nieuwe baan en is er in samenspraak voor gekozen om de werkzaamheden bij Stap voor Stap te stoppen. Tegelijkertijd blijft de vraag voor begeleiding bestaan, dus zijn er ook nieuwe medewerkers weer gestart.
De verschuivingen en veranderingen op de groep, hebben invloed gehad over de inzet van personeel. Er moet immers geanticipeerd worden op het aantal deelnemers op de groep, de zorgzwaarte en daarbij in acht nemen dat het financieel gezond blijft voor het bedrijf.
Het streven is een zo vast mogelijk team. Een aantal medewerkers werkt al vanaf het begin bij de zorgboerderij - zij zijn een stabiele basis en daar zijn we heel erg trots en blij mee.

De nieuwe steunstructuur en de daarbij komende gesprekken (pop en functionering) worden als erg prettig ervaren door zorgboerin en werknemers. Ook door de zzp`ers. Het helpt om de neuzen dezelfde kant op te blijven houden en het zorgt ervoor dat de afstand tussen zorgboerin en werknemers heel klein is, waardoor werknemers en werkgever nauw betrokken zijn met elkaar en kunnen en durven delen wat er speelt.

Van alle gesprekken staan nu ondertekende exemplaren in ieders dossier.

Vanuit POP en functioneringsgesprekken heeft zorgboerin ook feedback gekregen. We merken dat de wisselingen in collega`s lastig zijn voor werknemers en zorgboerin. Het vraagt continue flexibiliteit en aanpassingen in ieders werk. We hopen in 2023 ook meer rust te creëeren door alleen nog met nieuwe werknemers voor minimaal 2 dagen te gaan werken.

De introductie van de rol van floormanager wordt als prettig ervaren. De lijntjes met onze floormanager en werknemers zijn kort. De vertrouwensband is goed. Mensen durven aan te kloppen. Door deze rol op de vloer merken we dat kleine en praktische zaken snel kunnen worden getackeld.

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.

Van januari 2022 tot juli 2022 hebben wij vijf stagiaires gehad. Vanaf september 2022 t/m december 2022 drie stagiaires waarvan één stagiaire vroegtijdig is gestopt (in oktober). In november is er een stagiaire gestart.

Opleidingen:
3 stagiaires Avans Hoge scholen Social Work
2 stagiaires Fontys Pedagogiek|
1 stagiaire Koning Willem 1 Collega Sociaal werk
2 stagiaires Summa Collega Maatschappelijke zorg
1 stagiaire Diermanagement Leeuwarden

Taken:
- Begeleiding van deelnemers
- Activiteiten organiseren
- Draagt zorg voor dagrapportage
- Vertrouwensband opbouwen met deelnemers
- Het schoonhouden van de ruimtes
- Helpen evalueren van zorgplannen
- Helpen opstellen van zorgplannen
- Bijwonen van vergaderingen
- Overdracht geven aan ouders bij ophalen deelnemer
- Bijwonen van evaluatiegesprekken met ouders en andere betrokkenen.

Begeleiding:
Voor aanvang stages gaat de selectie van stagiaires middels een selectiedag. Op de selectiedag krijgen stagiaires diverse opdrachten en alle informatie a.d.h.v. stagehandboek, om verwachtingen naar elkaar duidelijk te hebben. Na de selectiedag vindt er een meeloopdag plaats. Na de meeloopdag volgt alles op administratief vlak in orde maken (VOG, aanmelding, geheimhouding etc.) Stagiaires staan altijd boventallig, maar we vinden het heel belangrijk om ze onderdeel van het team te maken, vandaar dat ze op vele facetten betrokken zijn. Om de twee weken is er een intervisie bijeenkomst met stagebegeleider en stagiaires om te reflecteren en stil te staan bij wat zij zien, meemaken en daarvan met elkaar van te leren. En daarnaast wekelijks een 1 op 1 momentje om na te gaan of persoonlijke dingen hebben die ze graag willen delen en eventuele ondersteuning te bieden bij schoolopdrachten en te evalueren. Elke stagiaire heeft een vast aanspreekpunt (medewerker) op de zorgboerderij, de stage coördinator. 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.

Evaluatiegesprekken:
Dit jaar hebben er verschillende evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Stagiaires die vanuit school geen verplicht ´beoordelingslijst´ hadden, maar graag wilde weten hoe ze beoordeeld zouden worden, zij hebben uit zichzelf een formulier gemaakt. Daarnaast waren er verschillende ´online´ gesprekken met docenten waarbij de stagebegeleider aan kon geven hoe het verliep. Met de stagiaires die in september zijn gestart staan de evaluatie/kennismakingsgesprekken gepland.

Ontwikkelingen:
- Selectieochtend: Wegens grote aantal aanmeldingen in het verleden, besloten om dit jaar middels een selectie ochtend te werken. Ook diende de selectieochtend ervoor om beter te kunnen filteren of stagiaires bij onze plek passen en om hun een realistisch beeld te geven van hun stage bij ons. We merkte in het verleden dat verwachtingen niet altijd aansloten op elkaar.
- Meer 1 op 1 gesprekjes: Om het voor stagiaires makkelijker en veiliger te maken wat zij willen delen met hun stagebegeleider.

- Minder stagiaires per dag: In het verleden merkte we dat we soms teveel stagiaires op een dag hadden, waardoor er teveel drukte op de groepen ontstond. Door nu beter te kijken welke stagiaires bij ons passen en ook de vaardigheden hebben om bij ons aan de slag te kunnen, merken we dat het prettiger werkt om met minder stagiaires te werken.

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).

Aantal:
We hebben 4 actieve vrijwilligers op zorggebied.
In maart 2022 is er een vrijwilligster gestart.
In november 2022 hebben we een kennismaking gehad met een nieuwe vrijwilligster. Zij start einde jan 2023.

1 vrijwilliger komt een hele donderdag.
1 vrijwilliger is er op de vrijdag ochtend
1 vrijwilliger is er 5 dagen. Vader van zorgboerin. Woont ook op het terrein.

Taken en verantwoordelijkheden:
Begeleiden van deelnemers onder supervisie van een begeleider tijdens de werkzaamheden en activiteiten op onze boerderij. Net even dat extra beetje aandacht kunnen geven of een keertje op individueel niveau met iemand kunnen werken. Vrijwilligers helpen mee met uitvoeren van activiteiten en het klaarzetten en opruimen daarvan.

- 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

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 continuiteit

Begeleiding:
Vrijwilligers zijn bij ons echt part of the team. Ze hebben hele andere taken en verantwoordelijkheden en zijn nooit eindverantwoordelijk, maar mogen wel aansluiten bij vele zaken. Ook vrijwilligers hebben een belangrijke functie in de rol van onze deelnemers, waardoor wij het heel belangrijk vinden dat ze de waardering krijgen die ze verdienen. Voor ons zit die waardering hem in het mogen bijwonen van overleggen, scholingsaanbod, teamuitjes etc. We betrekken ze actief binnen onze hele organisatie en de structuren die hierbij horen. Vrijwilligers zijn altijd bij de dagstart en dagafsluiting. Zij mogen wanneer ze willen ook deelnemen aan de popgesprekken. De vloercoördinator is voor onze vrijwilligers het eerste aanspreekpunt en daarnaast de zorgboerderij, zoals dat ook geldt voor medewerkers.

Één keer per jaar staat er een evaluatiegesprek gepland, waar de begeleiders een functioneringsgesprek hebben.

Ontwikkelingen:
Vrijwilligers binnen onze organisatie zijn erg enthousiast. Ze voelen zich echt onderdeel van onze plek. We hebben daarom geen veranderingen gehad.

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.

We hebben een hele stabiele groep van medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. We hebben gemerkt dat kleine contracten binnen ons bedrijf niet haalbaar zijn. Wanneer collega`s ons verlaten is de reden eigenlijk steeds de combinatie met ander werk wat niet haalbaar is. Binnen de vrijwilligers is er geen verloop. Enkel nieuwe aanwas.

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 de zorgboerin, maken een flexibel en veelzijdig team. Afgelopen jaar hebben we ons verder geprofessionaliseerd. De wisselingen door de collega`s die ons hebben (moeten) verlaten, heeft ervoor gezorgd dat zowel deelnemers als werknemers verlangen naar rust en stabiliteit.

We hebben een hele mooie basis voor onze steunstructuur neergezet en willen hier in 2023 verder aan bouwen.
Voor nu merken we dat de intervisie bijeenkomsten nog niet de opkomst hebben die we hoopte te halen en daardoor de toegevoegde waarde van deze momenten teambreed nog niet altijd doorwerken. Voor 2023 gaan we op zoek naar een nieuwe vorm in combinatie met teambuilding, zodat het waardevolle dagen worden, die ons als team nog krachtiger maken.

Afgelopen jaar zijn er mooie ontwikkelingen binnen scholing doorgemaakt en hier gaan we in 2023 verder mee. Er zijn diverse opleidingen gaande en er staat ook alweer opleiding en scholing op de planning.

We zijn blij met het team zoals het nu is en hebben een mooie diversiteit van kwaliteiten, achtergronden en expertises op de vloer. Uitbreiding van ons team met een zorgmedewerker office en een vloercoördinator werkt erg prettig.

De komst van het nieuwe kwaliteitskader heeft voor ons veel toe kunnen voegen in onze zoektocht naar methodisch werken en methodiek.
Voor 2023 willen we vooral rust en stabiliteit behouden omtrent personeel, stagiaires en vrijwilligers, zodat we als team, elkaar beter kunnen leren kennen en elkaars krachten en valkuilen beter leren kennen en benutten.

De flexpool maken we echt heel weinig tot nooit gebruik van. Dit komt omdat we met een vrij ruime bezetting werken op het aantal deelnemers dat we begeleiden. Dit is een bewuste keuze waardoor we ziekte en vakanties met onze eigen mensen kunnen opvangen. In vakanties vinden stagiaires het fijn om hun steentje extra te kunnen bijdragen.

Door de hechte sfeer en betrokkenheid in het team, lukt het goed om met elkaar af te stemmen en rekening met elkaar te houden. Ons team is bereid om een stapje extra te zetten wanneer we mensen tekort komen.

Acties:
- Finetunen steunstructuur en dan vooral de intervisie bijeenkomsten anders vorm geven.
- Scholing rapporteren aanbieden.

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

In 2021 hadden we de volgende onderwerpen om ons op te richten in 2022:
- De interne ontwikkeling van het team
- Zorggerelateerde onderwerpen
De ontwikkeling van het team zal een combinatie zijn van persoonlijke leerdoelen (afhankelijk van de ontwikkelingswensen 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 interne ontwikkeling van het team 2022*
Aan de interne ontwikkeling van het team is in 2022 heel veel gewerkt. Het opzetten van een Steunstructuur is hier een grote stap in geweest. Er is een steunstructuur opgezet binnen de zorgboerderij om de groei en ontwikkeling van alle medewerkers en begeleidingen te doen groeien, waarborgen en vergroten. Professionaliteit, kwaliteit en ontwikkeling van het team zijn de kernpunten van de steunstructuur.
De ontwikkelingen die afgelopen jaar hebben plaatsgevonden:
- Er zijn structureel intervisiebijeenkomsten gepland, volgens de normen van het SKJ en die worden voorgezeten door getrainde medewerkers.
- Maandelijks team-overleggen gericht op casuïstiek, methodiek, collegiale toetsing en ontwikkelingen.
- Mogelijkheid tot intercollegiale toetsing/overleg.
- Een aantal POP-gesprekken met leidinggevende en jaarlijks een functioneringsgesprek voor iedere medewerker.

Twee medewerkers zijn afgelopen jaar getraind (*door Bureau Professionalisering, 1-daagse training als basis voor het voorzitten en begeleiden van intervisie*) om de intervisie binnen het team vorm te geven, organiseren en te begeleiden. Deze training is met goed resultaat afgerond.

- *Zorggerelateerde onderwerpen*
Er zijn teambreed geen scholingen geweest gericht op specifieke zorgonderwerpen. Er is afgelopen jaar veel focus geweest op de inhoudelijke begeleiding en vormgeving van de dagbesteding, vrijetijdsbesteding en individuele begeleidingen. Wel is er aandacht besteed aan implementatie van het kwaliteitskader en de bijbehorende kernwaarden van de zorglandbouw. Tijdens casuistiek en MWD-overleggen is er ruimte om aandacht te besteden aan methodieken en werkvormen, die gerelateerd zijn aan de begeleidingen en de geboden zorg. Individueel hebben medewerkers scholingen gevolgd.

Opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten 2022:

- Bureau Professionalisering, 1-daagse training als basis voor het voorzitten en begeleiden van intervisie. 2 medewerkers.
- Opleiding paardencoaching bij diverse aanbieders. 2 medewerkers.
- HBO-programma "Jeugd- en gezinsprofessional", scholing voor het behalen van de SKJ-registratie. 1 medewerker.
- Verplichte training Basistraining Beroepsethiek en de Verdiepingstraining Beroepsethiek, volgens SKJ. 2 medewerkers.

Voor volgend jaar ligt het streven er om op het gebied van zorggerelateerde ontwikkelingen gerichte scholing aan te bieden aan het team. Onderwerpen om aan te denken zijn groepsdynamiek en rapporteren (voor de dagbesteding), emoties bij kinderen (voor vrijetijdsbesteding en individuele begeleidingen), weerbaarheid (teambreed, in geval van complexe situaties en agressie). Hierin kan er nog een verdiepingsslag gemaakt worden, een stuk inhoudelijke kennis en ook de ontwikkeling als team, teamwaarden- en normen en hoe dit vorm te geven in de praktijk.

Een aantal medewerkers zijn opgeleid tot BHV'er, zodat er iedere dag ten minste één bedrijfshulpverlener aanwezig is die regie kan nemen. Deze medewerkers hebben de gehele basistraining doorlopen en hebben dit jaar de herhaling gevolgd. 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.

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2023 hebben we de volgende opleidingen en scholingen op de planning:

Interne ontwikkeling team:

- Opleiding/training van onze werkgroep steunstructuur.
- Teambuilding

Zorggerelateerde scholingen:

- Opleiding "bekwaam en effectief rapporteren" met als doel om in 2023 allemaal op voldoende niveau te kunnen rapporteren, zodat we deze ook extern kunnen gaan delen.
- Gastcollege "buitengewoon" met als doel om inzicht te krijgen in de processen die ouders doormaken wanneer ze een kind met een handicap hebben en het effect hiervan op de relatie met zorgverleners.
- Opleiding gericht op autisme, om de dagbesteding nog vloeiender te kunnen laten verlopen en beter te kunnen inspelen op de behoeften van deze en voor ons een grote doelgroep.
- Individuele scholingen op het gebied van paardencoaching en sociaal werk.
- Andere individuele scholingen, nog niet bekend, waar iedere medewerker de ruimte voor krijgt om deze te volgen, indien passend binnen de kaders.

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.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusies:

We hebben een hecht team. Bij medewerkers, vrijwilligers en stagiaires ligt er een grote ontwikkelingsbehoefte. We willen verdiepen en bijleren om onze zorg te verbeteren.
Er is al veel gedaan en er zijn ook voor het komende jaar weer mooie plannen. De ontwikkelingsbehoeften komen voort uit de dagelijkse praktijk, casuïstiek die om verdieping vraagt of professionalisering waarvoor we extra training nodig hebben. De opleidingen en trainingen zijn voor onze zorgboerderij wel een grote kostenpost, dus we moeten met elkaar blijven kijken wat mogelijk en haalbaar is.

Proces:

Door de strakke planning binnen onze steunstructuur hebben we veel overleg momenten met elkaar. Uit deze momenten volgt heel veel fijne informatie over de opleidingsbehoeften die medewerkers hebben. Tijdens pop en functioneringsgesprekken wordt hier met de leidinggevende over gesproken.

Er volgt een plan voor ieders persoonlijke ontwikkeling waarin de opleidingsbehoefte kan worden meegenomen.
Na een gesprek volgt een verslag en tijdens het volgende gesprek kijken we naar acties die open stonden n.a.v. het eerste gesprek.
Zo blijven we met elkaar de voortgang evalueren en monitoren.

Ook naar aanleiding van het functioneringsgesprek wordt altijd een verslag/evaluatie gemaakt die door beide partijen ondertekend wordt.
Tijdens het functioneringsgesprek worden actie gemaakt en er wordt ook altijd terug gekeken op het vorige verslag van het laatste functioneringsgesprek.
Tijdens MWB hebben we altijd de ruimte voor een stuk praktische zaken, waarin ook onderwerpen als het STAP budget worden besproken.

De pop en de functioneringsgesprekken hangen heel erg samen, waardoor het als een mooie cyclus en een sluitend geheel voelt.

Ook merken we soms een collectieve opleidingsbehoefte n.a.v. bijvoorbeeld een issue of casus. Leidinggevende zet hier samen met vloercoördinator meteen lijntjes op uit. We vinden het belangrijk dat medewerkers (stagiaires en vrijwilligers) zich gehoord voelen en gesteund voelen in hun opleidingsbehoefte. In-company trainingen zouden hier in het komende jaar nog een wens voor zijn.

Voor 2023:
-Opleiding "bekwaam en effectief rapporteren" met als doel om in 2023 allemaal op voldoende niveau te kunnen rapporteren, zodat we deze ook extern kunnen gaan delen.
- Gastcollege "buitengewoon" met als doel om inzicht te krijgen in de processen die ouders doormaken wanneer ze een kind met een handicap hebben en het effect hiervan op de relatie met zorgverleners.
- Opleiding gericht op autisme, om de dagbesteding nog vloeiender te kunnen laten verlopen en beter te kunnen inspelen op de behoeften van deze en voor ons een grote doelgroep.
- Individuele scholingen op het gebied van paardencoaching en sociaal werk.
- Andere individuele scholingen, nog niet bekend, waar iedere medewerker de ruimte voor krijgt om deze te volgen, indien passend binnen de kaders.

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

In 2022 stond op de planning om 1 extra preventiemedewerker op te leiden. Wegens gezondheidsredenen is dit niet gelukt. We kijken hiervoor naar een andere geschikte persoon binnen onze organisatie. Dit doel wordt meegenomen naar 2023.

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Iedere deelnemer krijgt per jaar twee evaluatiegesprekken (tussen en eindevaluatie) en ieder jaar een nieuw zorgplan.

Het gemiddelde is dus twee evaluaties per deelnemer: het is afhankelijk van de deelnemer en de deelnemersgroep hoe de evaluatie wordt vormgegeven. Dit kan zijn in de vorm van een gesprek met de betreffende deelnemer, het kan in schriftelijke vorm waar om input wordt gevraagd aan deelnemer en betrokkenen, een gesprek met betrokkenen.

We merken dat twee keer per jaar evalueren ervoor zorgt dat er tussentijds nauwelijks bijgesteld hoeft te worden in het zorgplan. Een enkele keer is dit wel het geval geweest bij bijvoorbeeld een andere aanpak van begeleiden. Van paardencoaching naar coaching zonder paarden bijvoorbeeld.

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

Daarbij zijn we volop in ontwikkeling om de kernwaardes, van het kwaliteitskader van Federatie Landbouw en Zorg, te integreren in de begeleiding, rapportages en zorgplannen. Een volgende stap is om deze kernwaardes mee te nemen in de evaluatie. We zijn aan het experimenteren welke tools hier passend voor zijn en hoe we dit op een eigen manier gaan implementeren. In de zorgplannen en daardoor ook in rapportages (we rapporteren namelijk op de doelen uit het zorgplan) lukt het ons heel goed om deze kernwaardes mee te nemen.

In algemene zin blijken de deelnemers het erg naar hun zin te hebben op de zorgboerderij. Voor iedere deelnemer blijkt er vaak toch wat verandering en groei mogelijk; kleine stapjes en stap voor stap. De persoonlijke en betrokken begeleiding wordt hierbij gewaardeerd.

De persoonlijke doelen van deelnemers van de dagbesteding blijven vaak in dezelfde lijn. Hierin zijn de kernwaardes van het kwaliteitskader leidend en eenduidig voor de gehele groep, waarbij persoonlijk maatwerk mogelijk is op basis van actiepunten, rapportages en evaluaties. Bij individuele begeleidingen kan het zijn dat er wat meer bijgeschaafd wordt naar behoefte: sowieso kan dit tijdens de halfjaarlijkse evaluatie en zo nodig vaker in overleg met deelnemer. De ervaring leert dat de halfjaarlijkse evaluaties ook door individuele begeleidingen passend zijn voor de begeleidingsdoelen en de eventuele bijstelling daarvan.

Een aandachtspunt wat we uit de evaluaties halen is dat de evaluaties gedaan worden door de persoonlijk begeleider van de deelnemer. Eventuele bijzonderheden worden gedeeld onderling met betrokken collega's. Een aandachtspunt voor komende jaar is om de terugkoppeling ervan in het team gerichter te doen tijdens maandelijks overleggen (MWB) - zodat er meer zicht komt op de continuïteit van de evaluaties en feedback van deelnemers en betrokkenen.

Voor 2023 lijkt het ons mooi om ons nog verder te focussen op het SMART formuleren van doelen. Dit gebeurd nog te weinig bewust door sommige medewerkers. De cursus die we in 2023 willen volgen over "effectief en bekwaam rapporteren" gaat ons hierbij helpen.

Wij merken nu vooral bij de WLZ doelgroep dat er niet bij iedereen de behoefte is om twee per jaar te evalueren. Er is weinig verandering

in doelen en daardoor ervaren we bij een groot deel van het netwerk van deze doelgroep dat zij één keer per jaar voldoende vinden. We zullen in 2023 focussen op het inzetten van twee evaluaties binnen de WLZ doelgroep, waar dit nog niet lukt. Personeel is hiervan via mail op de hoogte gebracht. Evaluaties gaan meer verlopen met als leidraad het spinnenweb van de FLZ.

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en aanpassen van begeleidingsplannen verloopt volgens de norm. Er wordt na vier weken na start een zorgplan opgesteld met deelnemer en/of netwerk. Er is altijd één keer per jaar een evaluatie op de manier aansluitend bij de wensen van de deelnemer en diens netwerk wanneer van toepassing. In de meeste gevallen is dit twee keer per jaar. Evaluaties die zijn geschreven op papier en zitten ondertekend door beide partijen in het dossier. N.a.v. een evaluatie wordt er een nieuw zorgplan gemaakt. De ervaring leert ons dat voor een groot deel van onze doelgroep de verandering vooral zit in gemaakte afspraken en actiepunten en niet zo zeer in nieuwe doelen.

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

- Onze doelgroep en hun netwerk zijn tevreden over zorgplannen en evaluaties. Voor begeleiders is er sinds we werken met groepsdoelen meer rust en meer overzicht in de doelen van deelnemers. Dagelijks kunnen we op deze doelen rapporteren.

- Er mag meer continuïteit en uniformiteit komen de in de uitvoering van de evaluaties. In de waan van de dag en ondanks maandelijkse updates en herinneringen, komt het voor dat evaluaties te laat plaatsvinden. Een actie is om hier bewust tijd voor de nemen tijdens de maandelijkse overleggen waarbij casuïstiek aan bod komt. Een toekomstplan zou zijn om onderwerpen/input uit de evaluaties samen te brengen om meer zicht te krijgen op plannen - uitvoeren - controleren en eventuele nieuwe actie ondernemen.

- Een leerpunt is om meer de verbinding te leggen tussen de evaluaties, begeleidingsdoelen en eventuele acties die voortkomen uit een evaluatie. De begeleiding is betrokken en past gemaakte afspraken en gegeven feedback direct toe in de begeleiding. Echter zal dit niet altijd te herleiden zijn in dagelijkse rapportages of het persoonlijk dossier. Om de cirkel inzichtelijk te maken zou dit nog een leerpunt zijn.

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.

31-1-2022 Live inspraakmoment

Onderwerpen vanuit de begeleiding:
- De dieren: Behandelingen paarden, ideeen voor uitbreiding van de dieren (vogels, kittens)
- Erf en gebouwen: Plannen voor de verbouwingen en andere veranderingen op het erf

Onderwerpen vanuit de deelnemers:
- Verzoeken rondom activiteiten en er wordt meegedacht met klusjes die te doen zijn

17-5-2022 Live inspraakmoment

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- Excuses vanuit de begeleiding vanwege de vele veranderingen. We zijn van twee groepen naar één groep gegaan. Deze veranderingen kosten veel energie, tijd en geduld. We doen ons best om het schema zo goed mogelijk te maken zodat het voor iedereen passend is. Als je onduidelijkheden hebt dan kan je bij de begeleiding terecht!
- Aankondiging nieuwe cavia`s en omgang cavia`s bespreken.
- Aankondiging nieuwe pony
- Vetrek van drie jonge geitjes. De geitjes die overblijven zijn Riet en Izzy. De donkere en de lichte. Volgend jaar krijgen we weer nieuwe geitjes.
- Kittens staan we voor op de wachtlijst bij het asiel. Nog géén oproep gekregen dat er beschikbaar zijn.
- Vogels komen voorlopig nog niet.
- Vergunning voor de paardenstallen is vertraagd met 3 maanden.
- Er komt een nieuw hekwerk om de dierenweide. Het idee is dat er 4 aparte weides komen, aparte wei voor de ezels, voor de varkens, voor de geiten etc. In het midden van de weides komen dan de binnenhokken te staan. Hopelijk kan dat deze zomer gerealiseerd worden. Zorgboerin heeft hiervan een plattegrond getekend.
- Ezels krijgen nieuwe vliegenkappen (ze hebben heel veel last van de vliegjes). De vliegenkappen moeten opblijven als ze op de paddock staan!
- Naam bordjes voor de ezels zijn in de maak (dagbesteding op vrijdag maakt deze)

Onderwerpen vanuit de deelnemers:

- Ideeën plek vogelvoliére.
- Idee bordje om verkeer op erf tegen te houden.
- Vraag over gedrag van hond ten op zichten van kip.

8-8-2022 Live inspraakmoment

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- De ezels hebben White Line Diseas of wittelijnziekte. Plan van aanpak bespreken
- 20 augustus gaan ze beginnen aan nieuw hekwerk bij de dierenweide. Alle dierensoorten gaan samen, maar hebben allemaal aparte hokken. Daar zitten allemaal poortjes tussen. Het witte huisje gaat helemaal weg.
- Kittens gaan komende lente niet komen. We gaan wachten tot we de zorgboerderij hebben verbouwd (waar nu de paardenstallen zijn). Dan hoeven we minder gebruik te maken van de recreatieve ruimte, en dan kunnen zij daar verblijven zonder dat er mensen last van hebben (allergie etc.).
- De dwergpapegaaien staan ook nog op het verlanglijstje, eerst heeft de dierenweide voorrang en daarna kunnen we daar een start mee maken.
- We hebben 3 nieuwe collega's,
- Varkens staan weer op de adoptie site. Vooral het kleine varken is erg bang. We gaan een rustige plek voor de varkens zoeken. Waarbij ze niet continue mensen in de wei hebben.
- Herinnering dat de deelnemers van de dagbesteding één keer per maand een knutselwerk mee naar huis mogen nemen.
- Er is nog geen verder nieuws over de nieuwe paardenstallen

Onderwerpen vanuit de deelnemers:

Geen inbreng

1-11-2022 Live inspraakmoment

Onderwerpen vanuit de begeleiding:

- Deze keer heeft begeleider inspraakmoment gedaan i.v.m. de operatie van zorgboerin. Dit benoemd aan deelnemers en ook verminderde zichtbaarheid zorgboerin benoemd.
- Bespreken tijdelijke uitval collega wegens privé omstandigheden. We zijn bezig voor alle deelnemers passende vervanging te regelen.
- Stal voor in de dierenweide is besteld. Deze zal hoogstwaarschijnlijk in januari 2023 geleverd worden. (+ tekening laten zien hoe het eruit komt te zien).

Kip	Knuffel hok
Geiten	Schapen

Ezels	Varkens-kippen

-De unit voor verbouwing is van binnen helemaal opgeknapt. Volgend jaar in het voorjaar gaan ze deze aan de buitenkant schilderen.
- In de tuin van zorgboerin zijn ze de komende tijd bezig met de overkapping. Naast de overkapping zal er ook nieuw gras gezaaid worden en er zullen nieuwe planten tegen de dierenweide geplant worden.
- Daarnaast is de moeder van deelnemer, een crowdfunding gestart. Dit in verband met twee keer in vier weken tijd dat er ingebroken is. De tractor is weggehaald en vervolgens de aanhanger. Iedereen kan doneren. De link staat op sociale media. Er zijn momenteel camera's opgehangen om de veiligheid te waarborgen.
-Tijdens het vorige inspraakmoment kwam naar voren dat er mogelijk een nieuwe plek gezocht gaat worden voor de varkens. Tot op heden geen reactie hierop.
- Naar aanleiding van een aantal valpartijen door een deelnemer hebben we besloten dat er niet meer gereden wordt op Dano, alleen nog maar grondwerk!
-Er is nog niks bekend over de vergunning van de nieuwe paardenstallen
-Daarnaast de mededeling dat er twee nieuwe shetlanders zijn. Toos en Petra. Met een mooie leeftijd van 17 en 18 jaar oud. Babs moet nog even wennen aan haar twee nieuwe vriendinnen, maar komt vast goed. Joep heeft het ook fijn bij zijn nieuwe thuis! Hij is herenigd met zijn vader.
- Deze maand hebben alle deelnemers, ouders, verzorgers een tevredenheidsonderzoek via de mail toegestuurd gekregen. Dit doen we één keer per jaar afnemen bij iedereen. Dit is geheel anoniem.
- Er komt een nieuwe pup in het voorjaar op de boerderij.

Onderwerpen vanuit de deelnemers:

- De vraag of de naam deelnemers veranderd kan worden in kanjers.

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten worden frequent gehouden.
Onder onze deelnemers is weinig animo voor het bijwonen van deze momenten. Voor Sommigen levert het zelfs veel stress op. We geven deelnemers daarom keus om erbij te zijn. Dagdagelijkse bijzonderheden worden ook in de dagelijkse dagstart gecommuniceerd met deelnemers. Daardoor kunnen we de momenten van inspraak kort houden en lukt het de meeste om hierbij aanwezig te zijn.

Begeleiding zoekt soms nog in welke informatie we allemaal kunnen delen zonder dat er onrust van komt.
Idee is om onderwerpen uit de methodische werkbegeleidingen met personeel onder de loep te nemen en deze onderwerpen mee te gaan nemen tijdens de live inspraakmomenten.

Onze zorgboerderij brengt maandelijks een nieuwsbrief uit. Hierin worden ook bijzonderheden gecommuniceerd. Dit dient voor deelnemers en hun naasten tevens als naslagwerk. Onderwerpen uit nieuwsbrief en inspraakmomenten hebben veel overlap.

Inbreng van deelnemers is zeer beperkt. Soms komt het na het moment nog in een kleinere groep of tijdens een 1 op 1 moment. We ervaren gedurende de dag meer inbreng dan tijdens de momenten.

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.

Voor het tweede jaar hebben wij een tevredenheidsonderzoek afgenomen. Het onderzoek is afgenomen in de maand november 2022. Dit is geheel anoniem afgenomen zodat iedereen zijn eerlijke mening kan geven. Vorig jaar hadden we gekozen om een vragenlijst op papier mee te geven, zodra deze ingevuld was mochten ze het formulier inleveren bij de begeleiding. Echter hebben wij er dit jaar voor gekozen om de vragenlijst digitaal te versturen naar alle deelnemers/ouders, om op deze manier ook meer reactie te verwachten. Als de deelnemers zelf niet in staat zijn om deze te maken konden de ouders/verzorgers hierbij ondersteunen. Met behulp van de resultaten kunnen wij zien hoe de boerderij is verbeterd en wat er nog verbeterd kan worden.

Dit jaar is de vragenlijst gebaseerd op de pijlers van het kwaliteitssysteem van de Federatie Landbouw en Zorg. De vragen zijn verdeeld per pijler; samen, buiten, gewoon.

Pijler 1: *Samen: Iedereen telt mee en draagt bij, wat we doen is zinvol en dat ervaren we samen ook zo*. Deze pijler bestond uit 15 ja/nee vragen. De onderwerpen die aanbod komen zijn gericht op:

- Ik hoor erbij en doe mee

- Ik kan kiezen uit nuttig werk

- We eten samen gezond

Pijler 2: Buiten: De groene omgeving is onderdeel van de zorg. Deze pijler bestond uit 10 ja/nee vragen. De onderwerpen die aanbod komen zijn gericht op:

- Ik beweeg veel op de boerderij

- Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

- Het ritme op de boerderij geeft mij houvast

Pijler 3: Gewoon: De deelnemer vormt het vertrekpunt en de focus ligt op wat wél kan. De deelnemer ervaart op de boerderij het 'gewone' leven. Deze pijler bestond uit 11 ja/nee vragen, 1 cijfervraag en we hebben de vragenlijst afgesloten met 1 open vraag. De onderwerpen die aanbod komen zijn gericht op:

- Ik word gezien en gehoord

- Het is op de boerderij net als in het gewone leven

- Ik krijg de kans om te leren

Van de 54 deelnemers die (in november 2022) in begeleiding zijn/waren bij zorgboerderij Stap voor Stap hebben 24 deelnemers deelgenomen aan het tevredenheidsonderzoek.

Conclusie:

Uit de antwoorden die we binnen hebben gekregen valt op dat over het algemeen deelnemers erg tevreden zijn. Zie ook de cijfers die deelnemers geven aan de zorgboerderij. Resultaten worden gedeeld met deelnemers en netwerk.

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

Bijlagen
- Tevredenheidsonderzoek november 2022

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.

Opvallend is dat minder dan de helft van de deelnemers heeft deelgenomen aan het tevredenheidsonderzoek. We gaan onderzoeken hoe we dit volgend jaar kunnen optimaliseren, zodat we hopelijk meer respons terugkrijgen.

Uit de antwoorden die we binnen hebben gekregen valt op dat over het algemeen deelnemers erg tevreden zijn. Zie ook de cijfers die deelnemers geven aan de zorgboerderij. De laatste vraag staat in het teken wat de zorgboerderij aan leerpunten/verbeterpunten heeft. Daaruit komt naar voren dat één deelnemer gerichte feedback geeft gegeven om meer rust te creëren op de boerderij.
Daarnaast vallen een aantal stellingen op waar we ons het komende jaar op gaan focussen om te onderzoeken of we dit kunnen optimaliseren:

- Ik voel mij veilig bij de begeleiding en vrijwilligers.
- Ik voel mij onderdeel van de groep (dagbesteding)
- Ik kan overmatige prikkels vermijden door buiten bezig te zijn
- Ik ervaar voldoende rust op de boerderij wanneer ik buiten ben
- Ik word betrokken bij het opstellen en evalueren van mijn zorgplan
- Ik ontdek nieuwe talenten en krijg de kans deze te benutten op de boerderij
- Ik vind de activiteiten voldoende aangepast op mij niveau

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Type ongeval: Val van paard (11-2022)
1. Oorzaak
Paard schrok in de bossen van een mountainbiker. Paard schiet even vooruit. Deelnemer verliest balans en valt er af. Geen fysiek letsel bij deelnemer.
2. Wat is er direct gedaan?
Zorg geboden aan de deelnemer, veilige situaties gecreëerd
3. Nazorg
Familie ingelicht. Contact gehad met deelnemer. Ook mentaal is de deelnemer oke. Er zijn geen fysieke klachten ontstaan.
4. Hoe is er gehandeld?
Familie ingelicht na de val Contact gehad nadien om te informeren hoe het met deelnemer ging Intern overleg gehad over situatie.
5. Wat is er van geleerd?
Paarden hoe braaf ze ook zijn, blijven vluchtdieren. Zulke situaties zijn niet altijd te voorkomen.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Alle veiligheidsmaatregelen waren genomen. Er had niets anders gedaan kunnen worden.

Type ongeval: Val van paard (11-2022)
1. Oorzaak

Deelnemer is van paard gevallen nadat paard schrok van een voorbijkomende kruiwagen. Deelnemer had last van rug.
2. Wat is er direct gedaan?
Zorg geboden aan de deelnemer, veilige situaties gecreëerd. Deelnemer is nagekeken door BHV`er.
3. Nazorg
Familie ingelicht na de val Contact gehad nadien om te informeren hoe het met deelnemer ging. Last van rug. Deelnemer gaat naar fysio.
4. Hoe is er gehandeld?
Alle voorbereidende acties zijn getroffen. Gedurende de situaties hulp geboden. Collega's ingelicht, situatie geëvalueerd
5. Wat is er van geleerd?
In dit geval was het niet te voorkomen, alle maatregelen en signalen zijn getroffen en gezien. Bewustzijn dat paarden, hoe ontspannen ook, altijd een risico bij zich dragen
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Paarden blijven vluchtdieren, ondanks een strenge selectie en een proefperiode kunnen er soms ongelukken ontstaan. Deelnemers zijn hier goed van op de hoogte en dit staat ook in onze overeenkomsten. Nogmaals benadrukken aan andere deelnemers en collega`s dat het belangrijk is om rust op erf te waarborgen.

Type ongeval: Val van paard (11-2022)
1. Oorzaak
Paard rende in de bak zonder zichtbare aanleiding weg waardoor deelnemer evenwicht verloor en van het paard viel. Deelnemer geen mentaal en fysiek letsel.
2. Wat is er direct gedaan?
Zorg geboden aan de deelnemer, veilige situaties gecreëerd
3. Nazorg
Familie ingelicht. Contact gehad met deelnemer. Ook later geen fysiek en mentaal letstel ontstaan.
4. Hoe is er gehandeld?
Familie ingelicht na de val Contact gehad nadien om te informeren hoe het met deelnemer ging Intern overleg gehad over inzet paard
5. Wat is er van geleerd?
Dit paard is in deze setting niet geschikt om in te zetten om op te rijden: de keuze is gemaakt om met dit paard niet meer te rijden met deelnemers. Daarnaast bewust contact gehad met ouder(s) omtrent het rijden, bijbehorende risico's van deze deelnemer op het paard en de verwachtingen.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Paard wordt niet meer ingezet.

Type ongeval: Epileptische aanval (07-2022)
1. Oorzaak
Deelnemer heeft epileptische aanval op de boerderij gekregen. Collega signaleert bij deelnemer dat het niet goed gaat, legt deelnemer op de bank, timer ingesteld en uiteindelijk medicatie toegediend.
2. Wat is er direct gedaan?
Timer gezet, collega's ingelicht, medicatie toegediend.
3. Nazorg
Contact gelegd met vader, woongroep geïnformeerd.
4. Hoe is er gehandeld?
Gehandeld volgens protocol.
5. Wat is er van geleerd?
Er is nog wat aanpassing gevraagd voor het protocol.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Protocol wordt aangepast in samenwerking met vader en begeleiders woongroep.

Type ongeval: Beet van hond (07-2022)
1. Oorzaak
Deelnemer wil hond knuffelen waarbij ze haar hoofd in de buurt van de hond heeft: de hond schrikt hiervan met als reactie een hap in de kin van de deelnemer waarbij er een klein wondje is ontstaan.
2. Wat is er direct gedaan?
Directe hulp geboden op het gebied van wondverzorging. Krab en bijtprotocol geraadpleegd Ouders ingelicht
3. Nazorg
Geïnformeerd hoe het gaat, wondje verzorgd.
4. Hoe is er gehandeld?
Actief gehandeld bij wondverzorging, inlichten ouders en nazorg, Actie ondernomen ter voorkoming van herhaling in de toekomst.
5. Wat is er van geleerd?
De betreffende hond is oud / heeft staar en schrikt van onverwachte bewegingen en benadering : dit is niet meer mogelijk.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Zowel intern als extern naar alle deelnemers, ouders en betrokkenen gecommuniceerd omtrent de omgangs-afspraken voor Guusje (middels overdracht en nieuwsbrief). Extra alertheid van begeleiders bij het benaderen van Guusje door deelnemers.

Type ongeval: Val van paard (05-2022)
1. Oorzaak
Tijdens het rijden schrikt het paard van een andere activiteit op het erf waardoor het een draai maakte: de deelnemer verliest

evenwicht en valt van het paard.
2. Wat is er direct gedaan?
Hulp verleend aan de deelnemer. Collega's ingeschakeld ter ondersteuning. Gezorgd voor veiligheid voor deelnemer, paard en omgeving
3. Nazorg
Overdracht aan thuisfront In de avond geïnformeerd hoe het gaat. Geen mentaal en fysiek letsel ontstaan.
4. Hoe is er gehandeld?
Voorafgaand is er een inschatting gemaakt door de begeleiding over de rijvaardigheden en de omstandigheden. Tijdens de gebeurtenis is er direct zorg geboden, evenals nazorg. Er is in het team nabesproken en geëvalueerd.
5. Wat is er van geleerd?
Bij paardrijden horen risico's, ook wanneer het een heel braaf paard is. Er is van geleerd dat het essentieel is om verschillende activiteiten op het erf met elkaar af te stemmen.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Er vindt inmiddels iedere dag een team-dagopstart plaats waarbij met elkaar wordt afgestemd wie welke activiteiten doet, waarbij er kan worden ingeschat welke eventuele risico's dit met zich meebrengt en hoe hierin kan worden samengewerkt om (bijna)ongevallen of onvoorziene situaties te voorkomen.

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.

Type ongeval: Agressie (09-2022)
1. Oorzaak
Deelnemer luistert niet naar instructies begeleiding. Waarop er een verbaal conflict ontsaat tussen deelnemer en begeleider. Geen fysiek letsel.
2. Wat is er direct gedaan?

Hulp van collega`s ingezet. Deelnemer en collega even de ruimte gegeven om tot rust te komen en verhaal te doen.
3. Nazorg
Met zowel deelnemer als begeleider is er een gesprek geweest. Daarna ook tussen deelnemer en begeleider waarin conflict is uitgesproken. Andere deelnemers en collega`s zijn gecheckt of zij oke waren. Iedereen was oke. Geen letsel.
4. Hoe is er gehandeld?
Er is door directe collega`s gekozen om deelnemer tot rust te laten komen in andere ruimte. Begeleider heeft ook tijd gekregen om even tijd voor zichzelf te pakken. Daarna zijn er gesprekken geweest en is er bij iedereen gecheckt of iedereen oke was. Thuisfront ingelicht.
5. Wat is er van geleerd?
Eerder om hulp vragen bij collega, wanneer je er niet uit komt. Communiceren met deelnemers dat ze ook door andere begeleiders mogen worden aangesproken op gedrag wat niet oke is.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Eerst overleg met collega`s alvorens gaan handelen.

Type ongeval: Agressie (08-2022)
1. Oorzaak
Oplopende spanning gedurende dag. Wat uitte in fysieke agressie richting begeleiders. Er is hierbij geen fysiek letsel ontstaan.
2. Wat is er direct gedaan?
Handelingsplan in gang gezet. Contact gehad met thuisfront voor overleg. Handelingsplan hielp niet. Thuisfront heeft telefonisch kunnen helpen.
3. Nazorg
Contact gelegd met netwerk om een MDO te plannen over situatie en onze mogelijkheden bij zulke incidenten.
4. Hoe is er gehandeld?
Gehandeld volgens handelingsplan, waarnaar er contact is geweest met netwerk. Er is nogmaals bij betrokken collega`s geinformeerd of iedereen oke was. Geen mentale gevolgen.
5. Wat is er van geleerd?
Duidelijker plan van aanpak nodig wanneer agressie zo is dat begeleiders of andere deelnemers gevaar lopen.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Vanuit MDO wordt handelingsplan aangescherpt en komt er duidelijk plan van aanpak.

Type ongeval: Agressie 05-2022
1. Oorzaak

Deelnemer heeft tegen regels in eten gepakt, wanneer begeleiding dit wil afnemen wil deelnemer bijten. Geen fysiek letsel ontstaan,
2. Wat is er direct gedaan?
Begeleider is uitgeweken en heeft beet ontweken, andere begeleider heeft beet ook kunnen ontwijken. Deelnemer is apart gezet (handelingsplan).
3. Nazorg
Na aantal minuten is deelnemer er weer bij gehaald. Was toen weer rustig.
4. Hoe is er gehandeld?
Direct handelingsplan van deze deelnemer in gang gezet. Na rustig worden weer verder gegaan met dagplanning.
5. Wat is er van geleerd?
Eten nog beter opruimen. Uit zicht deelnemer houden. Handelingsplan weer scherp binnen team. Hoe te handelen bij...
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Eten opruimen.

Type ongeval: Agressie 03-2022
1. Oorzaak
Deelnemer werd boos vanwege een voorwerp wat niet juist was opgeborgen, waarop deelnemer verbale en fysieke agressie liet zien. richting begeleider. Er is geen fysiek letsel ontstaan.
2. Wat is er direct gedaan?
Begeleider is naar buiten gelopen om te vragen wat er precies aan de hand was en heeft direct met collega overlegd. Veiligheid andere deelnemers en dieren gescand. Geen actie nodig.
3. Nazorg
In onderling overleg met collega's is er contact opgenomen met netwerk van deelnemer. Het incident is nabesproken met deelnemer. Op een later moment is er gesproken over een signalerinsplan / time-out plek om te voorkomen dat deelnemer in 'rood' komt (wbt agressie) en eerder uit de situatie gestuurd kan worden of daar zelf voor kan kiezen. Iedereen is oke. Geen fysiek of mentale gevolgen.
4. Hoe is er gehandeld?
Veiligheid andere gescand. Was geen actie op nodig. Deelnemer juiste zorg gegeven. Er is in het team nabesproken en geëvalueerd.
5. Wat is er van geleerd?
Inzicht in gedrag (signaleren) van de deelnemer.
6. Eventuele aanpassingen of verbeteringen
Meer zicht op hoe deelnemer in vel zit wat betreft prikkels / emoties. Meer afstemming met collega`s over wat er gesignaleerd wordt bij deelnemer. Meer regie vanuit begeleiding op zulke momenten.

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 en dieren zijn de rode draad door de dagen op de zorgboerderij. Door hun aanwezigheid kunnen we doen wat we doen. Natuurlijk blijft de omgang met dieren ook een risico. Als we kijken naar het aantal incidenten en de impact van de ongevallen van afgelopen jaar, dan zijn we daar zeer tevreden over. Per incident is er adequaat gehandeld en zijn er juiste stappen uitgezet. We hebben er onze leerpunten uit kunnen halen.

Wij denken niet dat ongevallen op onze zorgboerderij helemaal te voorkomen zijn. Werken met dieren brengt risico`s met zich mee. Hier worden ook alle deelnemers bij start op onze zorgboerderij van op de hoogte gebracht.

Dit jaar is er voor alle medewerkers een ezelcursus aangeboden om meer inzicht te krijgen in gedrag van de ezels. Hier zijn ook boeken voor aangeschaft. Verder is er nauw contact tussen onze paardencollega`s waardoor we zaken snel met elkaar kunnen communiceren, wanneer we ergens een verhoogd risico opmerken.

Ook wat betreft incidenten met agressie zijn we blij met de aantallen en de impact ervan. Ook hier hebben we onze leerpunten uit kunnen trekken en acties uit kunnen zetten waar nodig. We werken met een strakke dagopstart en dagafsluiting, waarbij we met elkaar bespreken wat er speelt of gespeeld heeft. Zo kunnen we met elkaar signaleren waar nodig en er op tijd naar handelen. Dit voorkomt onnodig veel incidenten met agressie. We zijn het nu vaak voor. We kunnen een deelnemer dan op een andere manier helpen spanning reguleren.

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.

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
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: We werken nu middels het formulier uit ons cliëntvolgsysteem.

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
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

actualiseren kwaliteitssysteem, werkbeschrijving actualiseren. kljz

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022
Actie afgerond op: 30-05-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 30-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Geoefend tijdens de BHV cursus. De rest via tabletop gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2022
Actie afgerond op: 30-08-2022 (Afgerond)

BHV cursus medewerkers inplannen bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

Actie afgerond op: 01-11-2022 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 31-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met de komst van het nieuwe kwaliteitssysteem hebben wij een voor ons cyclisch proces kunnen vinden wat past.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022
Actie afgerond op: 30-11-2022 (Afgerond)

Houdbaarheidsdatum brandblussers controleren. bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

EHBO spullen controleren en aanvullen bhv ehbo

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2022
Actie afgerond op: 03-07-2022 (Afgerond)

Noodplan actualiseren en brandblusmiddelen controleren bhv noodplan

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 14-07-2022 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 04-02-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2022
Actie afgerond op: 08-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmoment heeft plaatsgevonden op de dagbestedingsgroep. Verslag is verwerkt.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 07-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is ontworpen en digitaal uitgezet. De resultaten worden geanalyseerd en in het jaarverslag verwerkt tot nieuwe acties.

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
Actie afgerond op: 17-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Ieder kwartaal is een inspraakmoment.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 17-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met de groep dagbesteding een live moment gehad om te informeren, vragen te stellen en te peilen wat ieder bezig houdt op de boerderij.

Overeenkomst van Opdracht toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 20-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: Overeenkomst van Opdracht ZZP is toegevoegd. Hierin zijn alle afspraken te vinden.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 15-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met alle collega's besproken tijdens vergadering dmv tabletop en bevindingen uit BHV-training.

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 01-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Goedgekeurd.

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
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: Middels een jaarplanning waarin POP & functioneringsgesprekken zijn opgenomen is al het personeel ingelicht en op de hoogte, met bijbehorende afspraken en verwachtingen.

Jaarverslag KLJZ klz

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag is ingediend en inmiddels goedgekeurd.

Vanaf 2022 worden de inspraakmomenten op de zorgboerderij voor de groepen dagebesteding 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 geevalueerd 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
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Actie stond er dubbel in. Het inspraakmoment heeft plaatsgevonden en is geevalueerd t.b.v. het volgende inspraakmoment in april.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)
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: 07-02-2022 (Afgerond)

EHBO spullen controleren en aanvullen bhv ehbo

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 03-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd op inhoud en aangevuld waar nodig.

Houdbaarheidsdatum brandblussers controleren bhv

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2021
Actie afgerond op: 03-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Houdbaarheidsdatum gecontroleerd.

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: 04-01-2022 (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.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

zoönose keurmerk. Dierenarts uitnodigen

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

Houdbaarheidsdatum brandblussers controleren. bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

EHBO spullen controleren en aanvullen bhv ehbo

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

BHV cursus medewerkers inplannen bhv

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

zorgboerin cursus omtrent leiderschap laten volgen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Schema POP-gesprekken (2 x) en functioneringsgesprek (laatste kwartaal, 1 x) vormgeven zodat er duidelijke structuur is voor zorgboerin en personeel voor 2023. functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Schema POP-gesprekken (2 x) en functioneringsgesprek (laatste kwartaal, 1 x) vormgeven zodat er duidelijke structuur is voor zorgboerin en personeel voor 2023. functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Er is op advies van Jan Boon een nieuwe overeenkomst opgesteld. Die vervangen samen de huidige formulieren.

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Gesprek gehad met een externe gedragsdeskundige. Zijn in conclaaf hoe we de blik van buiten (gevraagd en ongevraagd) het beste kunnen inzetten.

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Jaarverslag KLJZ kljz

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. Aanvullen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum:	10-03-2023
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 09-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Acties
Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

Met bijna alle acties zijn we aan de slag gegaan.

Een aantal acties hebben een andere wending gekregen. Dit kan komen door diverse redenen.
Hieronder lichten we deze toe:

- We hebben door de komst van het nieuwe kwaliteitskader een passende methodiek gevonden, waardoor we zelf niet meer op zoek zijn gegaan naar een methoediek die bij ons past om meet methodisch en cyclisch te werken.
- Voor incidenten werken we nu via ons cliëntregistratiesysteem Zilliz.

Vanuit jaarverslag zijn er een aantal acties bijgekomen. Deze worden toegevoegd aan de actielijst voor 2023.

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 continuiteit 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)
Zomer 2023 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
- Opknappen erf

2)

- Duidelijke functieprofielen formuleren zodat voor iedere medewerker duidelijk is wie welke functies uitoefent met bijbehorende taken. Dit verder afronden + toevoegen functieprofielen stagiaires en vrijwilligers.
- Managementteam verder structureren wat betreft verdeling en verantwoordelijkheden
- Handboek personeel, stagiaires en vrijwilligers herschrijven, daarbij een stuk kwaliteitsborging waarborgen.
- Verweven van het nieuwe kwaliteitskader in alle zorgplannen/evaluaties en verdere structuur op de boerderij.
- Opzetten intervisiebijeenkomsten voor alle medewerkers (SKJ - Niet SKJ geregistreerd) die voldoen aan de norm van het SKJ. Waarbij we teambuildingsactiviteiten implementeren en scholing aanbieden. 2x een hele dag??
- Meer structuur in de POP gesprekken aanbrengen.
- Zorgboerin wil n.a.v. RIE een cursus volgen over goed leiderschap
- Overgang naar externe rapportages
- Stap maken naar het online laten ondertekenen van documenten

3)

- Onderzoeken welke mogelijkheid om ZIN zorg te kunnen bieden het beste bij ons past.
- Laatste plekken dagbesteding invullen.
- Opstarten woensdagochtend dagbesteding.
- Start ambulante begeleiding en uitbreiding hiervan.
- Urenregistratie digitaliseren middels Zilliz.
- Systeem opzetten om vakanties beter te managen en eerder in kaart te brengen.

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 worden hopelijk deze zomer gerealiseerd. De bestemmingsplannen hebben flinke vertraging opgelopen en daarmee ook onze bouwplannen. 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)
- Intervisiebijeenkomsten willen we anders vorm gaan geven. Huidige vorm is niet haalbaar. Er is een werkgroep intervisie opgesteld. Die hebben maandelijks een bijeenkomst. Team wordt geïnformeerd over de vorderingen.
- Handboeken worden herschreven, deze taak is bij 1 medewerker neergelegd met eindverantwoordelijkheid bij zorgboerin.
- De functieprofielen zijn deels beschreven en gecommuniceerd met team. We missen nog de functieprofielen van vrijwilligers en stagiaires. Deze worden toegevoegd door zorgboerderij.
- Managementteam verder structureren wat betreft verdeling en verantwoordelijkheden. Uitbreiding uren administratiemedewerkers. Regelmatig evalueren met elkaar op taken.
- Verweven van het nieuwe kwaliteitskader in alle zorgplannen/evaluaties en verdere structuur op de boerderij. Team aanreiken van voorbeelden en regelmatig wijzen op deze manier van werken.
- Meer structuur in de POP gesprekken aanbrengen. Door een vaste structuur te hanteren. Gebruik van methodieken kwaliteitssysteem maken?
- Cursus goed leiderschap volgen door zorgboerin
- Overgang naar externe rapportages na het volgen van in-company training "Effectief en bekwaam rapporteren". Middels pilot langzaam uitbreiden naar ons hele deelnemersbestand.
- Stap maken naar het online laten ondertekenen van documenten na volgen van training Zilliz. Dit wordt opgepakt door medewerker administratie.

3)
- Medewerker administratie 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. Er is uitbreiding op de administratie qua werknemers, waarbij één iemand zich hierin gaat verdiepen.
- Medewerker administratie gaat zich verdiepen in het uren schrijven middels ons cliëntvolgsysteem. Bijscholing volgen via Zilliz helpdesk.
- Laatste plekken dagbesteding invullen d.m.v. intern en extern aanbieden van laatste plekken.
- Opstarten woensdagochtend dagbesteding. Intern en extern communiceren over de plannen voor de woensdagochtend groep.
- Start ambulante begeleiding en uitbreiding hiervan. Intern en extern in er al eenmalig aandacht besteed aan onze nieuwe zorgtak. Dit willen we komend jaar nog een aantal keren doen, zodat meer mensen ons ook weten te vinden voor ambulante begeleiding.
- Systeem opzetten om vakanties beter te managen en eerder in kaart te brengen. 1 medewerker administratie is bezig om een passend systeem op te zetten, zodat we beter kunnen inspelen op bezetting medewerkers en afwezigheid deelnemers.

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

Overzicht van bijlagen

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

6.5	• Tevredenheidsonderzoek november 2022