

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij Pauze (2401)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	22
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	25
9 Doelstellingen	26
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	26
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	26
9.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	27

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Pauze

Registratienummer: 2401

Hondsdrif 21, 8219 PW Lelystad

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 75752573

Website: <https://www.zorgboerderijpauze.nl>

Locatiegegevens

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

Zorgboerderij en paardencoaching Pauze

Registratienummer: 2401

Hondsdrif 21, 8219 PW Lelystad

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Zorgboerderijen Flevoland

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

2024 was het vijfde jaar dat zorgboerderij Pauze in Lelystad open is. Ook dit jaar weer nieuwe mensen, deelnemers en stagiaires, nieuwe dieren en helaas ook afscheid van anderen.

Er zijn gelukkig weinig dieren overleden, dit heeft toch altijd een behoorlijke impact op de deelnemers. Er is een ezeltje bijgekomen wat door ons geadopteerd is bij de ezelsociteit, nu zijn er weer 2 ezels. Er zijn 2 paarden op de zorgboerderij bijgekomen die ook daadwerkelijk worden ingezet voor de deelnemers. In het voorjaar is een veulentje geboren. Wat een bijzondere gebeurtenis en wat een vrolijkheid bracht dit met zich mee.

Er is weer volop verder gewerkt aan het verbeteren van gebouwen en er is zelfs een nieuwe kapschuur gebouwd door de partner van de zorgboerin samen met enkele deelnemers die het leuk vinden om hier mee te helpen. Ook is er gewerkt aan renovatie van stallen en het aanbrengen van drinkbakken in de stallen.

Enkele deelnemers vinden het leuk om met hout verwerking bezig te zijn en hiervoor is een kloofmachine aangeschaft zodat er veilig gewerkt kan worden. Helaas zijn we vanwege financiële omstandigheden nog niet toegekomen aan het repareren van de kassen die door de storm beschadigd zijn. Dit staat op de planning voor 2025.

Wij hebben een hecht team op de boerderij zowel medewerkers als deelnemers. Het vertrek van W.Hollanders was dan ook best even slikken. Dit is goed opgevangen en opnieuw ingevuld. Ook het vertrek van 2 vaste deelnemers was even lastig voor iedereen. 1 heeft ons verlaten wegens terugkeer naar zijn geboorteland Kroatie en een andere deelnemer heeft een andere plek gevonden waar werken met robotica geboden kon worden, wat bij ons niet kan.

Een nieuwe medewerkster is begonnen en iedereen is hier erg tevreden over.

Er zijn ook 2 nieuwe deelnemers bij gekomen. Zij zijn goed opgevangen en inmiddels helemaal ingeburgerd op de boerderij.

De zorgboerin heeft zich verder geschoold in paardencoaching en dit wordt nu ook vaker ingezet bij deelnemers van de zorgboerderij.

Deelnemers wandelen lekker in het naastgelegen bos al dan niet met een hond of een pony. Dit zijn nog steeds hele goede momenten om gesprekjes te voeren of gezellig te kletsen.

Aanvankelijk hadden we het zwembad dit jaar niet gebruiksklaar gemaakt maar de vraag om heerlijk in te plonzen kwam toch weer op dus wat later dan normaal is het zwembad ook weer lekker in gebruik genomen/. Wij hebben weer meegedaan aan de open dag in juni, waar alle zorgboerderijen inde buurt aan meededen.

Dit jaar is er door enkele deelnemers lekker gekookt met zelf verbouwde groenten uit de moestuin.

Sinterklaas heeft zich niet laten zien, maar wel een chocoladeletter gebracht voor iedereen. Verjaardagen vierden we, afhankelijk van de wens van de deelnemer, met een traktatie bij de koffie.

Het was het vijfde jaar dat onze zorgboerderij bestaat. We hebben het gevoel dat ook dit jaar weer speciaal was.

Tegelijkertijd hoeft het, om je ergens thuis te voelen, juist niet groots en meeslepend te zijn. Iedere verandering gaat stapje voor stapje en deelnemers leven en werken mee met elk aspect van de zorgboerderij. Deelnemers hebben het erg naar hun zin op de boerderij, dit merken wij elke dag door de stemming op de boerderij, het feit dat men betrokken is bij elkaar, deelnemers elkaar helpen en troosten als het nodig is, er is weinig verzuim en verloop.

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.

Vijf jaar geleden zijn we begonnen als dagbesteding voor volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De begeleiding is er op gericht dat deelnemers zo zelfstandig mogelijk kunnen werken. Voor iedere deelnemer zijn de omstandigheden waarin hij of zij fijn werkt, weer anders. Daarom stemmen we per dag met elkaar af, wie wat doet, alleen of met begeleiding. Sommige deelnemers kunnen het erg goed met elkaar vinden en werken graag samen. Zo leren zij vaardigheden van elkaar of dat ieder mens zijn eigen kwaliteiten heeft. Begeleiding is sensitief: dat wil zeggen, zij kunnen beoordelen of bepaalde activiteiten geschikt zijn voor een deelnemer, en houden ook rekening met de stemming, gezondheid en fitheid van de deelnemer op die dag. Daar kan namelijk veel verschil inzitten. Deelnemers die baat hebben bij regelmaat, ritme en herhaling, kunnen vaste taken krijgen in het verzorgen van de dieren of het terrein. Ook zijn er verschillende activiteiten voor mensen die fysiek minder belastbaar zijn, door ziekte of (chronische) lichamelijke klachten, zoals bijvoorbeeld rugklachten. Ook zijn er een aantal deelnemers die juist bij zwaarder fysiek werk veel baat hebben. Zij noemen dat ze zich dan 'lekker kunnen uitleven', of 'lekker afgeleid worden'. Dat werk geeft hen dusdanig veel uitdaging en voldoening, dat het positief uitpakt op hun stemming, beter eten en beter slapen en zich minder belast voelen door wat er in hun hoofd speelt.

De boerderij is er op ingericht dat deze verschillen er zijn: er is veel buitenruimte, er zijn stallen en een werkplaats, een kantine en een aparte knutselruimte met huiskamersfeer, een kas, een beschutte bloementuin. Naast het terrein is een bos, een wandelpad en op het terrein genoeg ruimte om hoe dan ook in beweging te zijn. Deze manier van werken bevalt ons goed, we zien dat deelnemers zich prettig voelen en tegelijkertijd ontwikkelen. Er is geen reden om de werkwijze aan te passen of andere doelstelling na te streven.

Begeleiding is altijd aanwezig, soms dichtbij, soms wat meer op afstand. Dat is afhankelijk van wat de deelnemer (aan)kan en prettig vindt, of van de aard van het werk. Bij het werken met machines is er altijd toezicht op of de deelnemer goed omgaat met de veiligheidsvoorschriften. Soms neemt de begeleiding een deel van de handelingen over als er een te groot risico is op schade of verwonding. Er zijn deelnemers met veel ervaring en zelfs opleiding op het gebied van zagen, lassen, timmeren of onderhoud van machines. Zij kunnen hiermee onder voorwaarden aan de slag bij voorkomende gelegenheden. Hiervoor doen wij een risico inventarisatie en evaluatie, per deelnemer en voor de boerderij. Het afgelopen jaar hebben wij weer meer accugereedschap machines aan kunnen schaffen. Dit komt de veiligheid en handzaamheid zeker ten goede. Er zijn nu nagenoeg geen machines meer met snoer en stekker. De motorzaag cursus in samenwerking met andere zorgboerderijen is helaas nog niet van de grond gekomen.

De aanpak op onze boerderij is uniek te noemen. De kleinschaligheid, persoonlijke benadering, no-nonsense houding en de letterlijke ruimte zorgen hiervoor. Ook het feit dat er een individuele benadering is voor alle deelnemers, terwijl zij wel verbinding met elkaar maken en ervaren. Het saamhorigheidsgevoel is er bij iedereen. Deelnemers, begeleiders en stagiaires staan met elkaar op goede voet, gaan met elkaar om vanuit gelijkwaardigheid en oprechte betrokkenheid. Er is onderling begrip voor elkaars problematiek en soms bijzondere gedrag. Iedereen accepteert elkaar en ook het feit dat iedereen op eigen wijze dagbesteding op de boerderij doet. Wij werken op de boerderij niet met de wet zorg en dwang. Dit is voor onze deelnemers niet nodig. Wij hebben regelmatig overleg met verwijzers en zorginstellingen. Na 5 jaar kunnen we vaststellen dat er wel vooruitgang zit in hoe het met de deelnemers gaat; dwz hoe zij zich voelen, mate van zelfstandigheid, vergroten van zelfvertrouwen. Echter voor de meeste van onze deelnemers is een actieve deelname in de "gewone" maatschappij (arbeid, scholing, studie, vrijwilligerswerk) niet haalbaar. Er loopt momenteel een proef met paardencoaching voor mensen die vanuit ondersteuning thuis dit aangeboden krijgen. Doel is dat degene die hieraan deelnemen middels de paardencoaching handvatten aangereikt krijgen om deze toe te passen in hun dagelijks leven. Dit zijn geen deelnemers van de dagbesteding maar komen specifiek voor de paardencoaching.

Financieel is de boerderij gegroeid en gezonder geworden. Dit is mede te danken aan het feit dat alle dagdelen nu volop bezet zijn. De zorgboerderij is nu 4 dagen per week geopend voor dagbesteding en is er 1 dag in de week gereserveerd voor de paardencoaching.

Deelnemers die zich inmiddels zo thuis voelen op de boerderij, de weg weten en hun "eigen" projectjes, klussen en/of taken hebben zodat er ruimte is ontstaan voor extra deelnemers.

De financiële positie is nog steeds kwetsbaar gezien de opzet van de boerderij en het aantal deelnemers, ondanks dat dit gegroeid is rekening houdend met hun specifieke behoefte aan laagdrempelig, prikkelarm, overzichtelijk en met echte persoonlijke aandacht en betrokkenheid van de begeleider(s), kiezen we er voor wel kleinschalig te blijven. Om een prikkelarme omgeving te kunnen blijven bieden, hebben wij bijvoorbeeld de pauzes in 2 "ploegen" verdeeld. De vaste medewerkster is vertrokken en een ander is gekomen. Zij heeft een contract gekregen en is deels vrijwilliger voor een aantal uur per week. Zo is zij er 4 dagen in de week. Samen met de partner van de zorgboerin en de stagiaire betekent dit dat er dagelijks 3 tot 4 begeleiders aanwezig zijn.

Het inzetten van professioneel of ondersteunend netwerk verloopt naar wens. Regelmatig nodigen wij managers en begeleiders uit op de boerderij, vooral om de sfeer te proeven en te ervaren wat de deelnemers hier ook ervaren. Er zijn nieuwe samenwerkingen aangegaan en de bestaande zijn uitgebreid. Zo is de proef met de paardencoaching ontstaan. De organisaties die contact met ons hebben, een deelnemer hebben doorverwezen of dagbesteding voor hen hebben ingekocht bij ons, zijn allen tevreden en dat maakt dat het een stabiel aantal deelnemers is. Overleggen en samenwerken rondom gezamenlijke deelnemers gaat goed. Men zoekt ons ook op als gesprekspartner bij problemen rondom deelnemers (thuis). Naast de gangbare overlegmomenten in de methodische cyclus. Dat bewijst dat er vertrouwen is. Stagiaires van diverse opleidingen weten ons te vinden en komen met plezier.

Het werken met het kwaliteitssysteem is helpend, op de boerderij zijn we vooral praktisch bezig en de dagen vliegen voorbij. Herinnerd worden aan zaken als het doen van de zoonozen check, de BHV cursus of andere jaarlijks terugkerende onderdelen is dan zeer nuttig. Het werken volgens de methodische cyclus gaat goed, omdat het ook voor de deelnemers steeds weer inzichtelijk maakt waar zij mee bezig zijn en welke vooruitgang er is geboekt. Op welk vlak dan ook. De feedback van deelnemers, ouders, verzorgers/begeleiders en verwijzers helpt om scherp te blijven op de persoonlijke ontwikkelingsdoelen van de deelnemer. De boerderij is erop ingericht dat deelnemers op hun eigen manier kunnen en mogen functioneren en hun dagbesteding invullen. Wij evalueren met deelnemers en betrokkenen bij de evaluatie van het zorgplan, in deelnemers overleggen en jaarlijkse tevredenheidsmeting bij deelnemers. Het is altijd weer fijn om de conclusie te mogen trekken dat deelnemers het naar hun zin hebben bij ons. Het verzorgen van vervoer van deelnemers die er geen indicatie voor hebben drukt nog steeds op de organisatie, zowel qua tijd als brandstofkosten. Ondanks pogingen om hier een oplossing voor te vinden, dan wel een vergoeding voor te krijgen, is dit nog steeds niet gelukt. Voor WMO deelnemers krijgen wij al relatief weinig vergoeding. De begeleiding van deze doelgroep houdt vaak meer in dan van te voren wordt gesuggereerd door de verwijzer. Dat komt doordat deelnemers wisselend functioneren. In tijden van stress, door sociale, mentale of fysieke problemen hebben zij bij het werk op de boerderij en in de interactie met anderen veel meer begeleiding nodig dan 'normaal'. De steun die anderen vanuit hun netwerk ervaren (begeleiders van de woongroep, familie, vrienden) hebben deze mensen over het algemeen niet en zoeken zij juist in tijden van stress dan bij ons. Een ander effect is dat bij tegenslag de WMO deelnemers niet gemotiveerd zijn om te komen. Het kunnen rekenen op vervoer is dan drempelverlagend. Toch blijven wij dagbesteding bieden aan mensen met een verwijzing vanuit de WMO ondanks de wetenschap dat het financieel niet de aantrekkelijkste doelgroep is. Deze doelgroep heeft het juist erg hard nodig om een plek te hebben waar zij welkom zijn, gezien en gehoord worden en activiteiten kunnen ondernemen die voldoening geven. De "winst" voor ons op de boerderij is om te zien hoe mensen zich gesteund voelen en zelfs vaak thuis voelen bij ons. En daardoor soms grote stappen kunnen en durven maken in hun persoonlijke leven.

Halverwege 2024 is er door de hoofdaannemer van de gemeente Lelystad, Kwintes een bezuiniging van 20% doorgevoerd en wordt er sindsdien gewerkt met een budget. Dit heeft er financieel nogal ingehakt. Voor de deelnemers betekent dit dat zij per saldo een dagdeel minder toegekend hebben gekregen dan aanvankelijk. Met de andere zorgboeren is hier tegen geprotesteerd en zelfs de wethouder is uitgenodigd om dit bespreekbaar te maken. Helaas zonder resultaat. Dwz iedereen is het erover eens dat zorgboerderijen een belangrijke en toegevoegde rol in de samenleving hebben, echter meer geld is hierdoor niet beschikbaar gekomen. Wij hebben er voor gekozen om de deelnemers die in onze optiek de dagbesteding nodig hebben omdat zij anders bijvoorbeeld vereenzamen, de aanvankelijk toegekende dagdelen gewoon wel te laten komen. Op papier hebben zij dus bijvoorbeeld van 3 naar 2 dagdelen, maar in de praktijk komen zij wel 3 dagdelen. Dit is in overleg en overeenstemming met Kwintes zo ingezet. Wij kunnen alleen maar hopen dat de budgetten voor 2025 herzien en verbeterd worden.

In 2024 heeft een afvaardiging van de gemeente Almere ons bezocht om te toetsen of wij voldoen aan de door hen gestelde eisen mbt dagbesteding voor inwoners vanuit de gemeente Almere. Zij hebben een rondleiding gekregen op de boerderij en de benodigde stukken ingezien. Zij waren zeer tevreden en hebben hun goedkeuring gegeven. Dit heeft geresulteerd in de komst van een nieuwe deelnemster die in maart 2025 met een pgb zal gaan starten.

De jaarlijkse kwaliteit controles vanuit 's Heerenloo en Traide hebben ook weer plaats gevonden. Zij beoordelen de boerderij vooral op veiligheid voor hun cliënten en controleren de benodigde certificaten, vog's en brandbestrijding. Zij krijgen een rondleiding op de boerderij. Een opmerking was dat wij bezig waren met het renoveren van de buitenstal en daarbij een zaagmachine in gebruik hadden. Deze stond niet direct bij de werkzaamheden opgesteld waardoor het mogelijk zou zijn dat iemand deze aanzet. Hoewel wij geen deelnemers op de boerderij hebben die dit onverwacht zouden doen, is de opmerking terecht en hebben we de werksituatie zo gecreeerd dat de zaagmachine onder toezicht staat op de werkplek. Aan het eind van de werkdag wordt deze weer in de afsluitbare werkplaats opgeruimd zoals altijd.

Er zijn diverse workshops gegevens waarbij de feedback altijd is dat we zo'n heerlijke, rustige, ruime plek hebben voor deelnemers en dat de paardencoaching een zeer waardevolle aanvulling is op hetgeen wij te bieden hebben op de boerderij.

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.

De zichtbare ontwikkelingen zijn: verbeteringen op het terrein: een nieuwe kapschuur, hekwerk bestaand is vernieuwd en er is nieuw hekwerk aangebracht op plekken waar dat nodig was, een nieuwe stal bij de paarden, er is een start gemaakt met het renoveren van een andere paardenstal. Er is weer straatwerk hier en daar aangepast/verbeterd, een afscheiding in de loods is verder opgepakt en er is nog een aparte werkruimte met werkbank voor deelnemers gemaakt, nieuwe stellingen zijn gemaakt. Een nieuwe medewerkster is gestart en de stagiaire van vorig jaar is gebleven en zal ook komend jaar aanwezig zijn. De partner van de zorgboerin werkt nu dagelijks op de boerderij. Het is prettig om met meerdere begeleiders dagelijks aanwezig te kunnen zijn. Onzichtbaar: vooral het meewerken van de partner werpt zijn vruchten af. We merken dat deelnemers voelen zich betrokken voelen om mee te helpen en te denken aan het ontwikkelen van de boerderij.

In de kantine hebben we een bord gemaakt met de namen van alle deelnemers met daarnaast een ruimte waar kort omschreven wordt wat zij die dag gaan doen of wat hun taken zijn. Ook als iemand ziek is of vakantie heeft wordt dit opgeschreven. Wij hebben gemerkt dat dit voor ieder erg prettig is omdat men het ook fijn vindt om van elkaar te weten wie waar is en wat aan het doen is. We hebben dit vorig jaar ingevoerd en merken dat dit echt prettig werkt voor iedereen.

Het jubileum hebben we dit jaar bewust niet uitgebreid gevierd. Dit heeft deels een financieel aspect, deels willen we eerst echt graag een aantal zaken verbeterd hebben op het terrein zodat we nog meer kunnen laten zien wat voor mooie dingen we hier doen en deels komt dit van de deelnemers: zij willen graag anders zijn dan op de andere boerderijen omdat zij dit een speciale plek vinden. Dus vierden wij ons jubileum misschien wel als we 7 jaar bestaan.....

De zorgboerin heeft zich weer verder ontwikkeld in het geven van paardencoaching, nu ook rondom trauma coaching en teamcoaching. Bijzonder nuttig omdat deze vorm van coachen veel praktisch brengt. Dit kan heel goed toegepast worden bij de deelnemers van wie een groot deel makkelijker inzicht krijgt in praktische voorbeelden. Door het omgaan met het paard en oefeningen te doen, worden dingen vaak gemakkelijker duidelijk en deelnemers genieten hier zichtbaar van.

We werken daarmee wel met de Sociale gedragscode als onderliggend waarden en normensysteem.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Opsomming:

- Gestart in januari 2024 met 15 deelnemers. Er zijn 2 deelnemers vertrokken, maar er zijn er ook weer 2 bijgekomen.

- 15 deelnemers zijn in totaal nu deelnemer op de boerderij.

- De deelnemers komen van diverse achtergronden, uit verschillende doelgroepen:

- (WMO cliënten;)volwassenen en jong volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt door matige tot ernstige sociale, emotionele en/of psychische problematiek.

- (angststoornis, ASS,) : deelnemers 7

- (WLZ) (Jong) volwassenen met een licht verstandelijke beperking (18+): deelnemers 3

- (PGB) volwassenen en jong volwassene met handicap en depressie: deelnemers 2

- (WLZ) volwassenen en jong volwassenen met verslavingsproblematiek: deelnemers 3

We zorgen voor dagbesteding van een maximaal aantal deelnemers van 8 per dagdeel. Dit aantal willen we niet groter laten worden. De doelgroep kunnen we omschrijven als 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. De individuele verschillen zijn groot. De deelnemers vallen onder diverse doelgroepen: mensen met autisme, LVB, verslavingsachtergrond, psychose, ontwikkelingsstoornis, depressie, gedragsproblematiek en in alle gevallen combinaties van twee of meer diagnoses. De zorgzwaarte verschilt per deelnemer, de begeleidingsvorm wordt hier op afgestemd. In principe is de zorg (begeleiding) individueel gericht en werkt de deelnemer slechts samen met andere deelnemers op basis van vrijwilligheid. We hebben deelnemers die in meer of mindere mate zelfstandig kunnen werken en die om die of andere redenen het liefst alleen werken. Het is niet wenselijk dat deelnemers fysieke beperkingen hebben die zelfstandig verplaatsen op het terrein onmogelijk maken. Het terrein is niet volledig toegankelijk voor rolstoelen. We hebben deelnemers via de gemeente, WMO en WLZ, onder aanneming/ZIN en mogelijkheden voor PGB

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Met de groep deelnemers vanuit de WMO zijn de ervaringen verschillend. Er zijn een aantal deelnemers die het erg leuk en leerzaam vinden om samen met de partner van de zorgboerin het onderhoud en de technische klussen uit te voeren. Zij genieten zichtbaar van de mooie dingen die gemaakt en gebouwd worden en plaatsen hiervan fotos op facebook. Zij voelen zich gewaardeerd en volwaardig behandeld. Voor hen is het afgelopen jaar ook weer meer accugereedschap aangeschaft.

Anderen zijn vooral op de boerderij om in ieder geval uit huis te zijn en een bezigheid te hebben. Ze krijgen en behouden zo een ritme en structuur. Zij worden gestimuleerd om ook fysieke inspanning te leveren dmv wandelen of helpen met de kleine dieren verzorgen. Als het weer goed is worden zij betrokken bij kleine tuinwerkzaamheden. Zij hebben hier hun sociale contacten en vinden het ook leuk om te knutselen of een spelletje te doen.

Ook is er een groep deelnemers die ontzettend geniet van het verzorgen van de paarden. Van uitmesten tot poetsen en helpen de mest over het land te verdelen. Als het met paarden te maken heeft, vinden zij het allemaal leuk. Deze deelnemers hebben zo langzamerhand hun eigen taak mbt de verzorging en nemen deze ook zeer serieus. De liefde voor de paarden en het plezier in het verzorgen en omgaan met paarden is steeds een motivator om door te zetten.

Opvallend is dat er weinig tot geen verloop is in het aantal deelnemers en dat zij spreken over hun werk. We hebben weinig afzeggingen en als een deelnemer echt ziek is dan maken de anderen een kaart of we gaan of ziekenbezoek. Dit maakt dat de deelnemers zich altijd betrokken blijven voelen.

De groep LVB (jong) volwassenen die bij ons komen hebben soms op hun woonlocatie behoorlijke gedragsproblemen, die wij hier op de boerderij niet of nauwelijks zien. De individuele benadering en de mogelijkheid om alleen/zelfstandig activiteiten te doen en de sfeer waarbij deelnemers elkaar begrijpen, respecteren en in ieder geval accepteren helpen deelnemers probleemoplossend te denken en doen. Het vertrouwen in de begeleiding en in elkaar is zodanig dat deelnemers zichzelf durven te zijn, hun frustratie, boosheid en verdriet net zo goed durven te delen als de goede ervaringen, humor en grapjes. Wat we van de deelnemers verwachten (taakstelling) of gepland hebben, kan worden aangepast, zodat de activiteit die dag past bij de draagkracht (stemming, energie) van de deelnemer. Hierdoor escaleert gedrag niet. We zien positieve groei in gedrag en activiteiten. Maar zeker ook in communicatie en probleemoplossend vermogen. I.p.v. de situatie ontvluchten of beïnvloeden met negatief gedrag, nemen zij de ruimte en vrijheid om te zeggen dat zij zich niet prettig voelen en komen eerder of later ook in gesprek met de begeleiding. En daarmee tot rust of tot een oplossing voor het onderliggende probleem. (onduidelijkheid, onrust, zorgen, irritatie)

We kunnen stellen dat het zorgaanbod passend is bij de deelnemers die er nu zijn. Een tweetal deelnemers heeft ons afgelopen jaar verlaten en daarvan is er 1 andere dagbesteding gaan doen op een plek waar hij ook met computers kan werken. De ander is verhuist naar Kroatië.

We hebben 2 deelnemers terug gekregen met een andere zorgvraag. Het was even zoeken hoe we dit goed in konden vullen voor iedereen, maar eigenlijk is dit geruisloos verlopen en is eea soepel ingepast in de dagen. Ook zij hebben het erg naar hun zin op de boerderij.

Het afgelopen jaar is meer paardencoaching ingezet bij deelnemers met een dagbesteding op de boerderij en er zijn ook enkele mensen doorgestuurd door de zorginstellingen die alleen voor paardencoaching op de boerderij komen.

Al met al gaan wij door op de ingeslagen weg en staan we open voor nieuwe suggesties en ideeën.

4.3 Personeel

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

Medewerkster en vrijwilligster W. Hollanders is halverwege 2024 gestopt op de zorgboerderij vanwege prive omstandigheden. Dit is voor de boerderij een groot gemis omdat zij 5 jaar bij ons is geweest en goed contact had met de deelnemers. Zij was een goede ondersteuning voor de zorgboerin. Het afscheid is goed verlopen zowel voor haar als voor de deelnemers.

Door een samenloop van omstandigheden is de schoondochter van de zorgboerin aangenomen als nieuwe medewerkster. Zij doet deels vrijwilligerswerk. De overgang is gemoedelijk verlopen waarbij zij goed is ingewerkt en ingelicht over de werkzaamheden en omgang met de deelnemers. Zij heeft geen zorgachtergrond maar doordat zij op de zorgboerderij woont waren alle deelnemers al bekend met haar en was zij dus bij de start al een vertrouwd gezicht. Zij vindt de werkzaamheden zo leuk dat inmiddels besloten is dat zij een zorgopleiding gaat volgen omdat zij de wens heeft uitgesproken de zorgboerderij voort te zetten als de zorgboerin minder gaat werken of gaat stoppen.

Verrassend was om te zien hoe de dynamiek op de boerderij veranderd is. De nieuwe medewerkster is jong en onderneemt veel met de deelnemers van de zorgboerderij. Denk hierbij aan activiteiten doen, omgang met de paarden en de dieren. Samen boodschappen doen, enz. Zij is taakgericht, enthousiast, een no-nonsense type en leergierig. Zij kan goed met de deelnemers overweg, haalt en brengt hen, maar heeft ook een lusterend oor. Het afgelopen jaar was "levend leren" wat erg goed is verlopen.

De specifieke zorgtaken zoals het maken van zorgplannen en evaluaties zijn dus meer verschoven naar de zorgboerin zelf. Sommige deelnemers die specifieke begeleiding nodig hebben worden door de zorgboerin begeleid maar medewerkster wordt hier wel bij betrokken.

De stagiaire die voor het 2e jaar stage loopt heeft ook een belangrijke bijdrage aan het goede verloop van de dagen op de zorgboerderij. Buiten haar schoolstage doet zij vakantiewerk op de boerderij zodat zij eigenlijk het gehele jaar aanwezig is geweest. Ook voor komend jaar is dit zo gepland.

De man van de zorgboerin is afgelopen jaar met pensioen gegaan en helpt ook dagelijks mee op de boerderij. Ook hij is een bekend gezicht op de boerderij voor de deelnemers omdat hij de afgelopen jaren al diverse klussen met deelnemers die het leuk vinden om technische klussen aan te pakken, gedaan heeft.

Al met al is het bijzonder jammer dat W.Hollanders ons heeft moeten verlaten, maar kunnen we ook stellen dat haar vertrek goed is opgevangen en er ook weer nieuwe inzichten en dynamieken zijn ontstaan waarvan wij tot nog toe kunnen stellen dat het zowel voor begeleiding als deelnemers goed heeft uitgepakt.

4.4 Stagiairs

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

Van januari tot juli hebben wij een jongeman als stagiair gehad die een mbo 4 opleiding volgde. Dit was erg leuk voor een aantal deelnemers die het leuk vonden om met een jongeman samen dingen te doen.

De stagiaire die vorig jaar ook bij ons heeft stage gelopen, is ook dit jaar bij ons. Zij is begonnen aan een zorgopleiding mbo 2 en doet het bijzonder goed. Zij is nog jong maar leergierig, kan goed omgaan met feedback en erg enthousiast aan het werk met de deelnemers. In de vakantieperiodes is zij ook vaak aanwezig op de boerderij om te helpen.

De aanloop van stagiaires is wat teruggelopen tav vorige jaren, maar dit is een algemeen beeld wat wij om ons heen horen.

De begeleiding van de stagiaires valt onder verantwoordelijkheid van de zorgboerin.

De stagiaires maken reflectieverslagen en wij werken vooral praktijkgericht; wat heb je gedaan, met wie, hoe is dat gegaan, wat vind je er zelf van, zou je het volgende keer anders doen, heb je nog vragen, het geven van tips en tops. En dit alles het liefst dagelijks of op het moment zelf.

Deelnemers voelen zich vertrouwd en veilig bij de stagiaires.

4.5 Vrijwilligers

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

Vrijwilligster W, Hollanders is na 5 jaar gestopt en daarvoor in de plaats is K. Vos gekomen die tevens een arbeidsovereenkomst heeft. Zij is 4 dagen per week aanwezig op de boerderij vooral met de bedoeling zoveel mogelijk betrokken te zijn en te leren

De partner van de zorgboerin werkt oom 4 dagen per week mee op de zorgboerderij

De taken worden dagelijks in de ochtend besproken en verdeeld en de eindverantwoordelijkheid ligt bij de zorgboerin.

Dagelijks worden de werkzaamheden geevalueerd en besproken.

Het team is klein maar in de afgelopen jaren stabiel gebleken en de verwachting is dat dit de komende jaren ook zo zal zijn.

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.

De conclusies die we kunnen trekken t.a.v. personeel, de vrijwilliger (tevens personeel) en de stagiaires is dat het goed gaat. Er zijn korte lijnen en de samenwerking is goed, De dagplanning wordt iedere ochtend doorgenomen en opgeschreven op het grote whiteboard in de kantine. De taken tussen personeel en stagiaires wordt van te voren doorgenomen. Overleggen plannen, doen we nu 4 x per jaar zowel met deelnemers als met personeel en stagiaires. Deelnemers vinden het helemaal niet leuk om 'te vergaderen', toch doen we dit natuurlijk wel omdat het erbij hoort. Dan durven zij wel dingen te zeggen. Maar het gaat makkelijker een op een en op momenten in de dagelijkse praktijk dat er spontaan aanleiding voor is. Toch is dit niet echt een probleem, omdat de basis goed en duidelijk is. Het personeel (zorgboerin en een part timebegeleider) is prima in staat om alle processen binnen de boerderij te kunnen sturen en inhoudelijk vorm te geven. t.a.v. stagiaires is daarin het voorgaande stukje over geschreven. De conclusies is dat we door een plan van aanpak voor de stagiaires te hebben gemaakt en de dagelijkse verslagen een veel prettiger samenwerking hebben. Gelijkwaardigheid vinden wij een hele belangrijke waarde binnen onze manier van werken. Voorwaarde is daarvoor dat er onderling respect is en waardering voor de kwaliteiten, voor ieders rol en positie. En dat iedereen de verantwoordelijkheid neemt over wat bij hem of haar past. Dat betekent ook dat er dus een verdeling is waarbij het duidelijk moge zijn dat de zorgboerin (en eventueel de begeleider) de leiding heeft en beslissingen neemt.

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.

De BHV is behaald door medewerkster K. Vos en de dochter van de zorgboerin S. Kalkema (zij is vaak overdag aanwezig op de zorgboerderij). De zorgboerin heeft ook een BHV cursus gedaan mbt de paardencoaching met extra aandacht voor blessures nav omgang met paarden.

De zorgboerin heeft VCA certificaat behaald in december 2023 en dit is nog steeds geldig.

De zorgboerin heeft coach opleidingen gevolgd en behaald. Paardencoaching, specificatie teamcoaching. en ontwikkeling De zorgboerin is gecertificeerd paardencoach en begeleidt ook re-integratietrajecten voor het uuv. Vanuit de opleider worden teamcoachdagen en intervisie georganiseerd waar zij aan deelneemt..

De zorgboerin is tevens werkmeester voor de Raad van de Kinderbescherming voor jongeren met een taakstraf. Zij komen op zaterdag naar de zorgboerderij als er geen deelnemers zijn. Hiervoor is 3 x per jaar een verplichte bijscholing met verschillende onderwerpen, bijvoorbeeld een scholing over begeleiding van jongeren met een lvb of autisme. Ook intervisie waarbij casus bespreking plaats vindt.

We nemen deel aan de bijeenkomsten van de zorgboeren Flevoland, inclusief de intervisiebijeenkomsten. De opleidingen en ervaring van de zorgboerin is ruim voldoende om de huidige deelnemers te begeleiden.

De huidige medewerkster K. Vos gaat starten met een mbo 4 zorg gerelateerde opleiding.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Vaste medewerkster K. Vos zal starten met een mbo 4 opleiding medewerkster maatschappelijke zorg

BHV wordt jaarlijks herhaald.

Verder blijven wij de intervisie en bijeenkomsten van de zorgboeren volgen.

De zorgboerin volgt verplicht intervisie bijeenkomsten vanuit de paardencoaching en volgt bijscholing om jaarlijks de licentiepunten te behalen om gecertificeerd paardencoach te mogen blijven.

Wij hebben ons opgegeven voor een cursus motorzagen, voor 1 deelnemer en de zorgboerin. Deze is nog niet ingepland, dwz de datum is nog niet bekend.

Mogelijk dat er een cursus voor het keuren van gereedschap gevolgd gaat worden zodat wij dit in eigen beheer kunnen doen. Dit is in 2024 nog niet gelukt dus blijft staan voor 2025

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.

Op deze zorgboerderij werken de zorgboerin en een medewerker voor 16 uur per week. Daarnaast zijn er stagiaires die hun eigen opleidingstraject volgen. Het volgen van een BHV bijscholingscursus elk jaar is een vereiste, waaraan wij meedoen. De opleiding, ervaring en kennis t.a.v. zorg- en hulpverlening van de zorgboerin en de medewerker zijn van voldoende niveau. Het aanbod van de federatie Landbouw en Zorg via de (online) academie is wellicht interessant voor ons, want dit is in enkele gevallen niet te duur en specifiek gericht op het verlenen van zorg en hulpverlening op een zorgboerderij. We gaan nog uitzoeken welke hiervan wij zullen gaan volgen. De zorgboerin volgt intervisie vanuit de (paarden) coach opleiding. De zorgboerin geeft ook zelf intervisie bijeenkomsten.

De medewerkster die gestart is heeft eerst meegelopen op de boerderij en is door de zorgboerin intern opgeleid om te kunnen meedraaien in de dagelijkse gang van zaken op de boerderij. Nu zij dit een aantal maanden gedaan heeft en enthousiast is, is besloten dat zij een zorgopleiding gaat volgen om in de toekomst de boerderij over te kunnen nemen.

De stagiaires worden "gekoppeld" aan een deelnemer waarbij gekeken wordt naar het opleidingsniveau en de begeleidingsbehoefte. Ook kijken wij naar of er een klik is tussen deelnemer en stagiair. De stagiair krijgt een aantal vragen/opdrachten mee om de deelnemer te leren kennen en te onderzoeken wat ze samen kunnen doen. Zij maken verslagen en krijgen hier feedback op. Na verloop van tijd wisselen we af om de stagiair de gelegenheid te geven ook andere deelnemers te leren kennen en te begeleiden en om de deelnemer niet te afhankelijk te maken van de stagiair.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Ook in 2024 hebben wij de evaluatiegesprekken, aan de hand van de jaarlijks opgestelde zorgplannen van de deelnemers, gehouden met de deelnemers zelf. Met uitzondering van vier deelnemers. Daarvan is of een van de ouders of een van de begeleiders van de woongroep aanwezig. Wanneer deelnemers in een woongroep met begeleiding wonen, worden begeleiders op de hoogte gesteld van de evaluatie en krijgen zij hier ook het verslag van. We staan daarbij open voor overleg, feedback en nodigen hen daartoe uit. Dit verloopt grotendeels naar wens. Het is soms niet prettig dat het moeilijk is om derden te betrekken, men reageert soms niet, of (te) laat. Er zijn ook een aantal deelnemers voor wie op de woongroep waar zij wonen een zgn MDO wordt georganiseerd. Hiervoor worden wij uitgenodigd om mee te praten en te denken. Met name het stukje dagbesteding in deze overleggen is voor ons van belang. Wij kunnen hier aangeven hoe het met de deelnemer op de boerderij gaat en wat wij aan ontwikkeling zien. Ook vernemen wij op deze manier van de begeleiding wat de deelnemer op de groep teruggeeft over de dagbesteding. Eigenlijk is dit alleen maar positief.

De deelnemers die via Kwintes dagbesteding bij ons aangeboden krijgen, hebben niet allemaal een begeleider en wonen zelfstandig. Bij deze groep sturen wij op eigen initiatief een evaluatie op naar de verwijzers van Kwintes als er verlenging aangevraagd moet worden. Meestal is dit 1 x per jaar. We geven enkele weken voorafgaand aan het evaluatiemoment de datum door aan de deelnemer en betrokkenen, zodat zij zich hierop kunnen instellen. Met de coördinatoren van Kwintes is in 2024 ieder kwartaal een overleg geweest over de cliënten die zij doorverwezen hebben naar onze zorgboerderij. Dit is erg prettig. Zij komen dan naar de boerderij en kunnen de deelnemers ook hier ontmoeten en zien wat zij op de boerderij zoal doen en hoe vernemen hoe zij het hier ervaren. Wij kunnen van gedachten wisselen over het aantal in te zetten dagdelen en bespreken wat nodig / wenselijk is voor de betreffende deelnemer.

Bij drie van de deelnemers geeft de vooraankondiging dusdanig veel spanning, dat wij dit pas een week, of nog korter van te voren doen. Bij alle anderen is het geen probleem. Het gesprek vindt plaats op de boerderij. We gebruiken daarbij een format, dat voor allen hetzelfde is. We passen het niveau van taalgebruik zoveel mogelijk aan aan de deelnemer, en leggen uit wat de context is. We bespreken met de deelnemer het verslag voordat deze definitief wordt en eventueel gedeeld wordt met betrokkenen. De trend is dat deelnemers het helemaal niet leuk vinden om zo formeel te moeten evalueren, maar tegelijkertijd merken we dat het wel leerzaam en nuttig is. Doelen worden weer scherper gesteld of men wordt zich er weer bewust van. Het is ook heel tevredenstellend om doelen te kunnen aanmerken als behaald. Dit geven we ook letterlijk weer in het verslag. Zowel voor de deelnemer als voor de begeleider maakt het de doelen inzichtelijk. De ontwikkelingen of veranderingen verlopen over het algemeen in hele kleine stappen. Bij sommige deelnemers is er zelfs sprake van twee stappen vooruit en een weer terug. Dat komt soms over alsof er weinig ontwikkeling is, maar wij beschouwen dit vooral als onderdeel van het proces.

De onderwerpen in de evaluaties zijn: - hoe het in algemene zin gaat met de deelnemer, of er in de thuissituatie belangrijke ontwikkelingen of situaties zijn die invloed hebben op de dagbesteding. - of de deelnemer nog tevreden is met de activiteiten op de boerderij, welke ervaringen hij of zij heeft opgedaan. -of de deelnemer ideeën of suggesties heeft voor eigen activiteiten op de boerderij -welke doelen er vorige keer zijn gesteld en hoe hieraan is gewerkt -welke doelen blijven staan en welke nieuwe doelen gesteld kunnen worden - wat de deelnemer ervaart aan de manier van begeleiden - verbeterpunten op bovenstaande onderwerpen en welke aanpassingen er gedaan moeten worden.

Sommige deelnemers zien de evaluatie als een "moeten" en voor hen hoeft het niet zo nodig. Bij hen proberen we het dan meer in een gespreksvorm te doen soms zelfs tijdens een wandeling bijvoorbeeld zodat het minder officieel lijkt.

Anderen vinden het interessant en gaan er echt voor zitten en geven heel uitgebreid antwoord en voelen zich op deze momenten echt gezien en gehoord.

Het is dus per deelnemer belangrijk om te kijken hoe de evaluatie zo gedaan kan worden dat er vanuit de deelnemer een goed beeld ontstaat van wat deze terug wil geven in de evaluatie. Op deze manier is het voor ons ook leuk om te doen en is het geen "standaard" ding, maar maken we er een leuk, serieus 1 op 1 moment van.

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.

De evaluaties op individueel niveau (zorgplan) verlopen geheel volgens norm en naar tevredenheid. Deelnemers vinden het fijn dat zij mee mogen denken in hun plan en hun doelen en zij mogen en durven ook te zeggen wat ze vinden.

De algemene evaluaties in groepsverband, zijn minder leuk. Dat wil zeggen, deze momenten hoeven niet perse leuk te zijn, maar onze deelnemers hebben er niet zo'n behoefte aan. Zij willen liever aan het werk. Wij hebben hier korte lijnen ook met de deelnemers en als er iets is of zij willen iets vragen, spreken zij ons direct aan.

Deelnemersoverleg en inspraakmoment wordt meer ervaren als iets doet moet dan dat men hier met plezier naar toe komt.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Minimaal 2 x per jaar bieden wij een inspraakmoment aan. In 2024 hebben wij dit in maart en augustus gedaan.

Onderwerpen die besproken kunnen worden zijn bijvoorbeeld:

- welke activiteiten zijn er, welke vind jij leuk, welke doe jij of zou je willen doen?
- dagprogramma, slecht weer programma, winteractiviteiten -> door beiden
- welke activiteiten er ALTIJD zijn, t.a.v. verzorgen dieren en hygiene -> door beiden -
- opruimen, schoonmaken en punten betreffende de veiligheid op het terrein -> door deelnemers
- praktische tips t.a.v. kleding en schoenen -> begeleiding - ideeën voor inrichting van ruimtes of terrein -> beiden
- nieuwe ontwikkelingen op de boerderij (bijvoorbeeld nieuw dier, en de wensen van deelnemers, door begeleiding
- verantwoordelijkheden deelnemers, stagiaires en begeleiding

Deze onderwerpen komen steeds terug. Wat daar zinvol aan is, is dat iedereen er weer aan herinnerd wordt dat er afspraken zijn en waar ze voor bedoeld zijn. We kunnen ook de conclusie trekken dat iedereen, ongeacht zijn of haar rol zich betrokken voelt en een bepaalde mate van verantwoordelijkheid voelt voor alles wat er op de boerderij gebeurt.

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.

In 2024 hebben wij naar aanleiding van de inspraakmomenten over het algemeen dezelfde conclusies kunnen trekken als in de voorgaande jaren. Voor ons is dat een teken dat de taak0 en rolverdeling op de boerderij duidelijk is. Toegevoegd als punt 6 is dat het, hoewel het voor iedereen eigenlijk wel duidelijk is, het voor een aantal deelnemers van belang blijft om het bord in de kantine met dagelijkse activiteiten goed in te vullen. Men kan goed omgaan met eventuele wijzigingen in het dagprogramma door bijvoorbeeld weersveranderingen of een ziek dier of andere onvoorziene omstandigheden. Maar de feedback van de deelnemers geeft aan dat het fijn is als ook dit op het bord verwerkt wordt.

1. Er is duidelijkheid nodig over de ervaren en daadwerkelijk gevoelde verantwoordelijkheid t.a.v. de activiteiten op de boerderij. Deze worden regelmatig afgestemd met de individuele deelnemers. Dat is bewust zo, omdat de draagkracht van de individuele deelnemerswisselend kan zijn, zelfs per dag of dagdeel.

2. Er is dus een blauwdruk van een programma per dag, waarbij per dag wordt gekeken welke deelnemer wat doet en mag doen.

3. De deelnemers die hier behoefte aan hebben krijgen een vaste taak, waarbij alsnog naar draagkracht wordt gekeken. Deelnemers weten van elkaar welke taken zij in principe hebben en ook dat hier van wordt afgeweken als dat nodig is.
4. Veel deelnemers helpen elkaar waar zij dat kunnen als het nodig is.
5. In de kantine hebben wij een "Box" geplaatst waarin anoniem een vraag of opmerking gestopt kan worden voorafgaand aan een overleg of inspraakmoment. Dit om ieder de gelegenheid te geven toch zijn of haar zegje te kunnen doen als men dat niet in de groep durft of kan.
6. Dagelijks het activiteitenbord invullen en ook veranderingen in de dag zelf noteren.

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.

De anonieme tevredenheidsmeting wordt gedaan met een format, waarbij deelnemers kunnen aangeven wat zij vinden van bepaalde onderdelen en onderwerpen op de boerderij.

Dit doen we in december, in combinatie met iets leuks op het formulier. Dit voor de deelnemers die het moeilijk vinden om het in te vullen. Op een papier vullen de deelnemers de tevredenheidsmeting in.

Met 2 van de deelnemers, die geen lees- en schrijfvaardigheid hebben of de Nederlandse taal niet beheersen, vragen wij of zij het met een begeleider willen invullen of met een bekende uit hun omgeving. Dit jaar wilden zij het samen met de zorgboerin invullen.

Deelnemers kunnen met een cijfer van 1 tot 5 aangeven welk cijfer zij op dat moment willen geven aan de verschillende onderwerpen. Daarnaast kunnen zij antwoorden op een aantal standaard vragen. De cijfers die zij geven zijn over het algemeen vrij hoog. In december 2024 is de laatste tevredenheidsmeting gedaan. 15 uitgedeeld, 10 terug. Uit de meting komt in algemene zin naar voren dat de deelnemers tevreden zijn en bij een van de deelnemers dat hij of zij heel graag VAKER zou willen komen.

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

De deelnemers zijn allemaal tevreden. Met name wordt benoemd dat er genoeg ruimte is voor hen zelf, bedoeld wordt ook voor eigen invulling van hun programma. Dat het aanbod van dagbesteding/activiteiten passend is en de manier van begeleiding als prettig wordt ervaren. Leer-en/of verbeterpunten zijn: opruimen van spullen (dit blijft een terugkerend item) en het blijven benoemen van de taken en bezigheden van de dag. Sommige deelnemers hebben behoefte aan herhaling / bevestiging.

In de kantine hangt een groot bord met daarop de namen van alle deelnemers en hun klusjes. Soms als dingen gedurende de dag veranderen wordt dit niet altijd op het bord gezet, dus dat is een aandachtspunt. Opgemerkt moet worden dat het in sommige gevallen beter is om opdrachten per dagdeel te geven, en zo bij te kunnen sturen naargelang de draagkracht, conditie/stemming en gebeurtenissen van die dag. We vinden dat dit juist een van de pluspunten is van de manier van werken op onze boerderij. Juist door niet alles vooraf vast te leggen en daarmee de druk op deelnemers (en werknemers) te leggen, ligt het zwaartepunt van de aandacht juist bij het welzijn van de mensen en voelen zij zich prettig.

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.

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Er hebben zich geen incidenten voorgedaan. Behalve een paracetamol voor hoofdpijn of een pleister voor een wondje of een zalfje voor een muggenbult, is er niets voorgevallen wat extra aandacht of verbeterpunten behoeft. Daar zijn we blij om en trots op want dat betekent ook dat e.e.a. goed georganiseerd is.

We hebben een deelnemer die "verantwoordelijk" is voor het bijhouden, aanvullen en bestellen van de EHBO kisten. Zij doet dit met overgave.

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Omschreven is hoe eea georganiseerd op onze zorgboerderij

In jaarverslag 2023 geeft er een cursus motorzagen gaat plaatsvinden, voor 1 deelnemer en de zorgboerin. Het verzoek om in JV 2024 te beschrijven of de cursus heeft plaatsgevonden en welke veiligheids/voorzorgsmaatregelen u heeft getroffen (ook beschreven in werkbeschrijving).

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De cursus heeft nog niet plaatsgevonden. Deze wordt in combinatie met andere zorgboerderijen gepland maar dit is tot op heden nog niet gelukt. Dit betekent dat er niet met de motorzaag gewerkt wordt

In JV 2023 geeft u aan dat de VOG van uw partner is aangevraagd op 15-02-2024. Dit na een vraag in het JV. Pas de werkbeschrijving aan zodra de VOG is toegekend. Bedenk voor u een methode om de VOG's up to date te houden en reflecteer in JV 2024

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: werkbeschrijving is aangepast

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 15-02-2024 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: 04-02-2024 (Afgerond)

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Toelichting: De schriftelijke toetsing is akkoord bevonden

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 28-02-2025, 13:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Toelichting: De werkbeschrijving is aangepast en akkoord bevonden voor de audit van 28/2/2025

De klachtenregeling op www.zorgboeren betreft nog een voorlopige kladversie met doorhalingen. Die moet nog worden aangepast

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

controle brandblussers [jaarlijks](#)

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

controle gereedschap jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

Deelnemersoverleg definitieve data plannen aan het eind van ieder jaar deelnemersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

Tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

Vog stagiaire vog

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

herhaling bhv jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

zoonosencertificaat controle jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

Functioneringsgesprekken jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Werkbeschrijving update [jaarlijks](#)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

zoonosencertificaat controle [jaarlijks](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

herhaling bhv [jaarlijks](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Werkbeschrijving update [jaarlijks](#)

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum:	14-03-2025
Geldt voor locatie(s):	Zorgboerderij en paardencoaching Pauze (2401)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 10-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	het jaarverslag is aangepast op de punten die de auditor heeft aangegeven

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.

De acties welke nog openstonden zijn inmiddels afgerond. Acties op tijd afronden is niet altijd gemakkelijk omdat er vaak ingespeeld moet worden op situaties gedurende de dag. Hierdoor raken soms administratieve zaken op de achtergrond. Het bijhouden van de agenda en het plannen op een kalender van bijvoorbeeld evaluaties is hierin helpend. Het is prettig om een actielijst te hebben, dit maakt dat we er aan herinnerd worden dat dingen gedaan moeten worden.

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. Uitbreiding van paardencoaching, inclusief aantal sessies en workshops en bijbehorende voorzieningen. Er is een 2e hands blokhut aangekocht die in het voorjaar geplaatst gaat worden zodat er een eigen ruimte voor de paardencoaching komt, daar waar nu nog de "knutselkeet" op de woensdagen gebruikt wordt als ontvangst/spreekruimte voor de paardencoaching. De paardencoaching wordt gegeven wordt op dagen / dagdelen dat er geen deelnemers van de zorgboerderij zijn.
2. Behouden van maximaal aantal deelnemers per dagdeel, aanvullen van dagdelen als er deelnemers om wat voor reden dan ook vertrekken. Hierbij moet opgemerkt dat de zorg in zijn algemeenheid "onder druk" staat. De gemeente Lelystad heeft te maken met tekorten en heeftl bezuiniging op dagbesteding plaats gevonden. Wij zoeken daarom regelmatig contact met andere zorgverleners / partners om de bezetting te behouden. Wij merken dat de vraag naar een dagbestedingsplek voor mensen met een pgb toeneemt.
3. Verder ontwikkelen van inrichting van de zorgboerderij, onderhoud van gebouwen en bestrating stapsgewijs vernieuwen / verbeteren
4. Omheining rondom het terrein stapsgewijs vernieuwen / verbeteren. Hiervoor moet budget vrij gemaakt worden.
5. Het herstellen van de 2 kassen die voor opslag en als knutselruimte gebruikt worden. Helaas zijn deze door de storm verwoest en vallen niet onder de dekking van de verzekering.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- 1.. Het zoeken naar een vrijwilliger om te helpen in de moestuin, dit is tot nog toe niet gelukt.
2. Afbouwen van de nieuwe coachruimte voor de paardencoaching
3. Begin maken met herstellen van de omheining
4. De kapot gewaaide kas herstellen zodat hier weer werkplekken voor de deelnemers in gecreeerd kunnen worden

9.3 Plan van aanpak

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

1. Actief werven van een vrijwilliger middels advertenties en social media
2. Subsidie aanvraag doen om budget te verkrijgen om de nodige aanpassingen uit te kunnen voeren.
3. Actief contact houden / uitbreiden van zorginstellingen mbt het aantal deelnemers.
 4. Het uitbreiden van de paardencoaching ook voor deelnemers

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.