

**Jaarverslag**  
januari 2021 - december 2021

**Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút V.O.F.**

**De Reidhin**

Locatienummer: 2414



**Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen**



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 2021? | 4  |
| 2 Voorwoord                                                                | 5  |
| 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij                                         | 5  |
| 2.2 Zorgboerderij in beeld                                                 | 5  |
| 3 Algemeen                                                                 | 6  |
| 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij                                 | 6  |
| 3.2 Algemene conclusies                                                    | 7  |
| 4 Deelnemers en medewerkers                                                | 9  |
| 4.1 Deelnemers                                                             | 9  |
| 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers                                           | 9  |
| 4.3 Personeel                                                              | 10 |
| 4.4 Stagiairs                                                              | 10 |
| 4.5 Vrijwilligers                                                          | 11 |
| 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                | 11 |
| 5 Scholing en ontwikkeling                                                 | 12 |
| 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar                                 | 12 |
| 5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten        | 12 |
| 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren                                         | 13 |
| 5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling                             | 13 |
| 6 Terugkoppeling van deelnemers                                            | 15 |
| 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers                                         | 15 |
| 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken                                  | 16 |
| 6.3 Inspraakmomenten                                                       | 16 |
| 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten                                     | 17 |
| 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers                                         | 17 |
| 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                        | 17 |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 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  | 22 |
| 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties | 22 |
| 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 27 |
| 9 Doelstellingen                             | 29 |
| 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 31 |
| 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 31 |
| 9.3 Plan van aanpak                          | 31 |
| Overzicht van bijlagen                       | 31 |

# 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

Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút V.O.F.

Registratienummer: 2042

Sanjesreed 8 C, 9062 EK Oentsjerk

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 57690294

Website: <http://www.butenut-oentsjerk.nl>

### Locatiegegevens

De Reidhin

Registratienummer: 2414

Reidhin 1, 9254 JS Tytsjerksteradiel

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 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

### 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 stagiairs

### 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 medicatie
- Ja, van agressie

### Acties

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

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

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

- Nee

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Graag presenteren wij ons jaarverslag van De Reidhin *Samen wonen* en wensen u veel leesplezier.  
Woonlocatie De Reidhin is onderdeel van Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút.

De woning betreft een voormalige huisartsenpraktijk, er zijn 7 plekken beschikbaar voor permanente bewoning en 1 logeerplek. Het woonhuis biedt 3 woonplekken en 1 logeerplek en het praktijkgedeelte biedt 4 woonplekken.

Wonen op De Reidhin betekent een huiselijke sfeer, persoonlijke bejegening, regie over eigen leven, zeggenschap, maatwerk, betrokkenheid van het bestaande netwerk en integratie in de samenleving.

Bovenal willen wij bereiken dat mensen gezelligheid, rust en structuur ervaren op hun eigen woonplek waar de mogelijkheid is tot persoonlijke groei. We willen bewoners in staat stellen om zich te ontwikkelen in zaken als boodschappen doen, koken en overige ADL activiteiten maar we kunnen deze taken ook overnemen daar waar nodig.

Op De Reidhin wonen alleen vrouwen. Dit is in eerste instantie toevallig, maar gaandeweg is duidelijk geworden dat dit voor de meeste bewoners en hun familie als fijn wordt ervaren.

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Het afgelopen heeft ons weer vele nieuwe inzichten gegeven, hebben we mooie momenten mee mogen maken, hebben we weer van elkaar geleerd, hebben we plezier gehad en hebben gezamenlijk weer ons best gedaan om van woongroep De Reidhin een fijne woonplek te maken. Ook dit jaar hebben we nog met de beperkingen van Corona te maken gehad maar in de zomervakantie hebben we toch ook weer leuke uitjes kunnen organiseren. De groep bewoners is ondanks enkele wijzigingen toch weer hechter geworden en langzamerhand krijgt ons idee van wonen in een prikkel-arme omgeving met ruimte voor persoonlijke groei verder vorm. Er is een goed contact met de burens en de korte afstand tot het centrum maakt dat de bewoners daar zelfstandig heen kunnen gaan wat erg fijn is.

We hebben het afgelopen jaar ervaren dat bewoners na een jaar, waarop de Corona wederom een stempel heeft gedrukt, nu toe zijn aan activiteiten ondernemen zowel gezamenlijk als individueel. De bewoners geven aan graag een leuk uitje te willen ondernemen met alle begeleidsters en dat ze gezamenlijke activiteiten met de ouders hebben gemist. Dit gaan we het komende jaar oppakken en hebben we acties voor aangemaakt.

Het afgelopen jaar zijn gezonde voeding en beweging thema's geweest waar veel aandacht aan is besteed. Zo is een bewoner samen met een stagiaire wekelijks naar de sportschool gegaan en is af en toe een vrijwilliger geweest die de bewoners les gaf in kickboksen. Samen wandelingen maken en op de fiets naar de dagbesteding en het werk gaan is ook iets wat meer opgepakt wordt.

Het afgelopen jaar is hoe om te gaan met sociale media ook een terugkerend onderwerp geweest. Op de Reidhin wonen voornamelijk jongvolwassenen die eigenlijk allemaal nog wel veel moeten leren over het gebruik van sociale media. Er ontstaan ook wel eens problemen onderling omdat appjes en berichten op Facebook verkeerd worden geïnterpreteerd. Daarom gaan we komend jaar (mogelijk in samenwerking met MEE) hierover voorlichting/training volgen. De regels over het gebruik van de telefoon tijdens groepsmomenten en bijvoorbeeld tijdens het eten of uitjes zijn wel duidelijk voor een ieder en dit komt ook geregeld ter sprake op de bewoners overleggen.

**Bezetting/bewoners:** In oktober en december zijn er 2 nieuwe bewoners bij gekomen en daarmee zitten we op een totaal van 6 bewoners. In april en oktober hebben we afscheid genomen van twee bewoners. Beide bewoners waren er sinds de oprichting in april 2019. Door veranderde zorgvragen was deze plek voor hen niet meer passend. Er is nu nog 1 kamer vrij voor permanente bewoning en 1 kamer voor een logé of deeltijd wonen.

**Medewerkers:** Er is het afgelopen jaar 1 begeleidster vertrokken omdat ze erachter kwam dat ze haar werk in de ouderenzorg toch teveel mistte.

Na een vacature op Indeed te hebben geplaatst hebben we uiteindelijk weer een goede medewerker aan het team kunnen toevoegen.

**Tuin:** Het afgelopen jaar hebben we de achtertuin opgeknapt. We hebben de vele borders leeggehaald en vervangen door gras waardoor de tuin wat onderhoudsvriendelijker is. Ook de vijver hebben we gedempt waardoor er nu veel ruimte is gecreëerd om te sporten en lekker te genieten van de zon. De bewoners hadden na de warme zomer van 2020 aangegeven dat ze graag een groot zwembad zouden willen hebben in de tuin dus dat hebben we afgelopen zomer gerealiseerd. Helaas viel het weer wat tegen en hebben we er niet vaak van kunnen genieten maar wie weet kunnen we er de komende zomer wel veel gebruik van maken.

**Ondersteunend netwerk:**

Er is een GZ Psycholoog, (via 's Heerenloo) aan De Reidhin verbonden. Voor iedere bewoner is er bij aanvang wonen "Behandeling" aangevraagd. De GZ Psycholoog is ondersteunend voor de bewoners, maar ook voor het team. De bewoners worden regelmatig gezamenlijk besproken (MDO) en de GZ Psycholoog wordt ingeschakeld voor de eventuele individuele ondersteuning in de vorm van therapie. De financiering van deze ondersteuning valt geheel onder de behandelindicatie, die voor iedere bewoner rechtstreeks door 's

Heerenloo wordt aangevraagd bij het Zorgkantoor.

**Financiën:** We hebben ons het afgelopen jaar voorbereid op het zelf uitvoeren van de salarisadministratie. Dit werd voorheen verzorgd door een extern administratiekantoor die alle zaken op het gebied van personeel en salarissen voor ons regelden. Een medewerkster die ons al 1 dag in de week hielp in de administratie heeft zich laten scholen en gaat de salarisadministratie begin volgend jaar overnemen. Zij regelt alles rondom de betalingen en is aanspreekpunt voor de medewerkers als het gaat om de loonstrook, het registreren van de uren en ook voert zij alle wijzigingen in bijvoorbeeld de CAO door. De leidinggevendenden nemen alle contractuele- en HRM zaken voor hun rekening en doen de ondersteuning bij ziekteverzuim.

Door de salarisadministratie voortaan zelf te doen kunnen we het komende jaar flink besparen op de kosten die we nu kwijt zijn aan het

externe administratiekantoor. Naast het financiële voordeel zijn de lijntjes ook korter en kunnen we alles nog beter regelen voor onze medewerkers.

De kamers voor permanente bewoning zijn nu allemaal gevuld en daarmee is er ook sprake van voldoende vaste inkomsten.

We hebben het afgelopen jaar voor het eerst de tarieven aangepast op het indexeringspercentage van de PGB-tarieven, dit is belangrijk omdat de overige kosten zoals salarissen en de huur van het pand ook stijgen.

Aanbesteding SDF: In het voorjaar kregen we te maken met veel strengere aanbestedingsregels van het SDF waardoor we hebben besloten niet weer zelf aan te besteden. Deze beslissing was niet alleen op grond van de onuitvoerbaarheid maar was ook principieel. Uiteindelijk hebben verschillende bezwaren van zorgaanbieders en Beziinning ertoe geleid dat de aanbesteding overnieuw moet en dat we tot die tijd gewoon gecontracteerd blijven. We hebben er alle vertrouwen in dat de eisen bij de nieuwe aanbesteding weer haalbaar voor ons zullen zijn.

Hoofd- en onderaanneming: De afgelopen jaren hebben we te maken gehad met zowel hoofdaannemers als onderaannemers, dit leverde soms problemen op in financieel en contractueel opzicht. Op De Reidhin zijn enkele bewoners geplaatst die nog onder de jeugdwet vallen en waarbij al andere partijen betrokken waren/zijn en dit geldt ook voor logés. De communicatie en de regievoering was niet altijd optimaal en duidelijk. Hier hebben we van geleerd en dit afgelopen jaar is de hoofd- en onderaanneming met de verschillende partijen dan ook verbeterd. We weten beter waar we op kunnen letten en de afstemming is ook beter geworden.

We kijken met tevredenheid terug op het afgelopen jaar. Ondanks de personele wisseling en het gaan en komen van bewoners hebben we de kwaliteit van zorg goed weten te waarborgen. De medewerkers en bewoners vinden steeds meer hun draai en het wordt steeds meer de woongroep die we vooraf voor ogen hadden. We hebben het einde van het jaar af kunnen sluiten met een gezellig etentje op de woongroep en hopen dat we dit volgend jaar weer zonder Coronabeperkingen kunnen doen.

## Acties

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

## 3.2 Algemene conclusies

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

Net als in 2020 hebben we ook dit jaar afscheid moeten nemen van een begeleidster en hoewel het geen gevolgen heeft gehad voor de continuïteit en kwaliteit van zorg, is dit natuurlijk geen gewenste situatie. We hebben ook geconcludeerd dat niet iedereen geschikt is voor het alleen draaien van diensten. Dit is wat o.a. benoemd is als reden van vertrek. In volgende sollicitaties zullen we daarom goed aandacht moeten besteden aan het feit dat iemand grotendeels alleen werkt en dat we goed moeten doorvragen of de sollicitant dat wel echt ziet zitten. Het gaat niet om de belastbaarheid en de verantwoordelijkheid maar meer om het feit dat mensen vaak graag samen met iemand werken en dat ook zo gewend zijn. De rest van de medewerkers vinden het alleen werken juist heel erg fijn dat geldt dus niet voor iedereen en het is lastig om daar goed op te screenen. In toekomstige vacatures moeten we het aspect dat je grotendeels alleen op de groep staat specifiek omschrijven en daar is een actie voor aangemaakt.

Het is ons duidelijk geworden dat een mix van bewoners qua niveau en begeleidingsintensiteit lastig kan zijn. Ook al is er budget voor extra uren begeleiding bij een hogere indicatie, toch heeft dit niet een positieve uitwerking op de groep. Een bewoner die wat meer begeleiding nodig heeft en niet altijd mee kan draaien in het programma kan storend en zelfs ontwrichtend werken op het groepsproces en de sfeer. Bij het opvullen van de lege plekken hebben we dit afgelopen jaar daarom goed aandacht besteed aan de begeleidingsbehoefte tijdens de intake.

Op dit moment kan de inzet van de GZ Psycholoog nog bekostigd worden uit de behandelindicatie van de bewoners maar op het moment dat er geen behandeling meer nodig is kan deze dus ok niet meer worden aangevraagd. We moeten dus geld gaan reserveren voor de uren dat we de GZ Psycholoog gaan inzetten en daarbij moeten we ons goed afvragen waar de GZ Psycholoog wel en niet bij betrokken hoeft te worden.

Het gehele proces van het actualiseren van Ondersteuningsplannen, het opstellen en evalueren van de doelen en de zorg is goed op orde maar veel coördinerende en zorginhoudelijke taken worden nog wel door de leidinggevende gedaan. Hierin moet een betere balans en verdeling komen maar dat is niet altijd makkelijk om te realiseren. Financieel is er weinig ruimte om extra uren in te zetten voor coördinerende taken, daarom zijn er al een aantal coördinerende taken weggezet, die tijdens de diensturen kunnen worden gedaan. Het komende jaar zullen we daarom moeten gaan kijken of de taakverdeling in balans is en moeten we gaan bekijken waar de kwaliteit van een ieder ligt om extra taken naast de dagelijkse begeleiding te kunnen wegzetten. Hiervoor hebben we een actie aangemaakt en ook is er bij conclusies personeel 4.6 een actie aangemaakt.

**Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

We zijn 2021 gestart met 5 jong volwassen bewoners, allen een verstandelijke beperking in combinatie ASS, ADHD en ADD en \*1 jeugdige met een verstandelijke beperking, gedragsproblematiek en ASS. Er is eind 2020/begin 2021 1 jeugdige bijgekomen (deeltijd wonen) met een licht verstandelijke beperking, ASS en hechtingsstoornis. In april is de jeugdige met gedragsproblematiek door een ASS vertrokken naar een ander woonvorm, in oktober is er een jong volwassen bewoner vertrokken, terug naar ouders en in november is de jeugdige (deeltijd wonen) weer teruggekeerd naar haar moeder. In november is er 1 jeugdige bewoner met een licht verstandelijke beperking en ASS bijgekomen en in december is er ook een jeugdige met een licht verstandelijke beperking en ASS bij ons komen wonen. Eind 2020 wonen er 4 jong volwassenen en 2 jeugdigen op De Reidhin. De reden van vertrek is bij de \*jeugdige is dat er door toenemende gedragsproblematiek geen sprake meer was van passende begeleiding. Ook voor het vertrek van de jong volwassene bewoner was de toenemende gedragsproblematiek de reden van vertrek. De jeugdige (deeltijd wonen) is volgens afspraak vertrokken, toen de afgesproken periode was verstreken. Wij hebben bepaalde aanpassingen gedaan en inzichten verkregen, die bij de conclusies zullen toelichten. Wij bieden permanent wonen/verblijf met begeleiding en zorg. De begeleiding/zorg is maatwerk, met daarin de persoonlijke verschillen. Er is sprake van een combinatie van begeleidingsvormen. Er zowel groeps- of individuele begeleiding geboden op De Reidhin. De zorgzwaarte betreft in 2021 VG 3, VG 4, VG 5 en VG 7 De zorg van de jong volwassenen wordt verleend vanuit de WLZ. De jeugdigen hebben een maatwerkovereenkomst met bijbehorend profiel via de gemeente. Deze zorg wordt verleend vanuit de Jeugdwet.

#### 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.

Door het vertrek van 2 bewoners, waarvan de gedragsproblematiek toenam hebben we veel geleerd. Het was een heftige tijd voor de begeleiders/leidinggevers, maar zeker voor de medebewoners.

Omdat we niet gelijk de handdoek in de ring willen gooien, ga je met allerhande aanpassingen toch proberen vat te krijgen op de problematiek.

Ons zorghart spreekt altijd, maar we hebben grenzen aan moeten geven. We kunnen achteraf concluderen dat we in 1 geval te lang door zijn gegaan om te proberen het ten goede te keren. Gebleken is dat de begeleiders/leidinggevers en medebewoners het als zeer ongewenst hebben ervaren en dat zullen we voortaan anders gaan doen. De grens aan de zorg is ons hierdoor duidelijk geworden. Mede doordat ouders niet op één lijn met ons zaten, werd het erg lastig allemaal. In onze ogen zijn er beslissingen gemaakt die, vanuit ons gezien niet in het belang van de bewoner waren en dat is waar het tenslotte allemaal om zou moeten gaan. De andere jeugdige bewoner die vertrokken is, had vanaf het begin al veel "extra" begeleiding nodig en wij gunden haar een plek bij ons. Op een gegeven moment hebben we toch moeten besluiten dat zij beter af zou zijn in een "behandelsetting" en dat zijn wij niet.

Iedereen die betrokken was bij deze jeugdige heeft goed samengewerkt en er is een fijne plek voor haar gevonden.

De jeugdige die bijna een jaar deeltijd bij ons heeft gewoond, heeft veel geleerd en handvaten aangereikt gekregen waar ze mee verder kan.

De tijd dat deze jeugdige bij ons was hebben wij als zeer positief ervaren. We hebben samen met haar gewerkt aan de doelen die er toe geleid hebben dat ze weer bij haar moeder kon gaan wonen.

We hadden 1 bewoner met VG 7 indicatie, wij hebben besloten dat wij dit een te hoge indicatie vinden om bij ons te kunnen wonen.

Voortaan is De Reidhin een plek waar jong volwassen én eventueel jeugdigen kunnen wonen t/m VG 5

Bij het in zorg nemen van nieuwe bewoners is de GZ psycholoog nauw betrokken en samen stemmen we op voorhand goed af wat de problematiek is en wat de eventuele prognose zal zijn.

Ons concept is dat bewoners dusdanig te begeleiden zijn, zodat 1 begeleider de dienst kan draaien. (met af en toe een overlap moment, waarbij er 2 begeleiders aanwezig zijn). Daarnaast moeten bewoners elders dagbesteding/werk (school) genieten omdat er door de week, overdag geen woonbegeleiding aanwezig is. Op de woensdagmiddag zijn er 2 begeleiders aanwezig en kan iedereen, die dat wil vrij nemen.

Algemene conclusie: Toen wij in april 2019 gestart zijn met onze woongroep, hadden wij bij de start al 6 bewoners vanuit ons netwerk die graag bij ons wilden wonen omdat de kleinschaligheid hen aansprak.

Later is gebleken dat enkelen van hen toch niet bij ons op de juiste plek woonden. Dan moet je keuzes maken, ervan leren en weer verder gaan met de opgedane inzichten en mogelijkheden.

We zullen de informatie over wonen aanpassen op de website en benoemen welke VG indicatie vereist is om bij ons te kunnen wonen, zodat dit duidelijk is voor de verschillende aanmelders. (We plaatsen alleen algemene informatie op de website van Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút over Wonen en wanneer we een kamer vrij hebben vermelden we dit ook op de website.)

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Wij hebben een stabiel team, maar ook wij ontkomen er niet aan dat er werknemers vertrekken en weer bijkomen.

In 2021 heeft er één personele wissel plaatsgevonden.

Er is met alle werknemers een functioneringsgesprek gehouden en met de nieuwe medewerker zal deze voor het eerst plaatsvinden in 2022.

De vertrokken werknemer heeft aangegeven dat ze graag meer wil zorgen dan begeleiden. Onze bewoners hebben weinig verzorging nodig, het betreft voornamelijk begeleiding en ondersteuning bij wonen. Hierop hebben wij geen aanpassingen gedaan. Ook is het zelfstandig (alleen) werken wel een belangrijk issue bij de begeleiders die zijn vertrokken. Zie ook conclusies afgelopen jaar op de zorgboerderij.

De feedback die wij hebben ontvangen n.a.v. de functioneringsgesprekken nemen wij vanzelfsprekend serieus. Een belangrijk onderwerp is de leeftijd van onze woonbegeleiders. We hebben bij het opzetten van onze kleinschalige woonsetting gekozen voor ervaren medewerkers/begeleiders en dat heeft ertoe geleid dat de meeste woonbegeleiders van het 6 koppige team 50 jaar en ouder zijn. De feedback van onze begeleiders om te gaan voor iets jongere begeleiders als er weer een wisseling plaatsvindt zullen wij ter harte nemen.

#### 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.

Afgelopen jaar hebben wij 2 stagiaires mogen begeleiden bij hun stage op De Reidhin.

Een van de twee was 52 jarige stagiaire die de volwassen opleiding MMZ 4 volgde. En 1 17 jarige stagiaire die de opleiding Specifieke Doelgroepen Gehandicaptenzorg volgt (deze stage loopt nog door in 2022)

Afhankelijk van het opleidingsjaar en eerder doorlopen stages, draaien stagiaires alle diensten mee, zij staan altijd samen met een begeleider op de groep. Alle begeleiders werkzaam op De Reidhin zijn gewend stagiaires te begeleiden. Er wordt tijdens het teamoverleg besproken wie de stagiaire zal gaan begeleiden. Dit wordt afgewisseld. De stagiaires werken met alle begeleiders van De Reidhin, maar de stagebegeleider voert de evaluatiegesprekken met de stagiaire en onderhoud contact met de aangewezen stagecoördinator van de opleiding. De stagiaire is zelf verantwoordelijk voor het maken van de opdrachten en voor het vragen van hulp indien gewenst. De verantwoordelijkheden tijdens het draaien van diensten is gelijk aan die van de begeleider, maar de dienstdoende begeleider is altijd eerste verantwoordelijke. Wij verwachten van stagiaires dat zij onze bewoners met respect behandelen, dat ze zelf initiatief tonen bij het uitvoeren van opdrachten tijdens de stageperiode en dat zij alle taken uitvoeren die bij het (woon)begeleiden

Met stagiaires wordt meerdere malen tijdens de stageperiode geevalueerd. Meestal is dat aan het begin, halverwege en aan het einde van de stage.

Een mooie ontwikkeling is dat de jonge stagiaire samen met de bewoners allerlei activiteiten onderneemt, o.a. leren reizen met openbaar vervoer en naar de sportschool. Er is een leuke wisselwerking omdat de stagiaire net als de bewoners ook jong is en de

interesses liggen dicht bij elkaar. Daar zit bijvoorbeeld met de andere, iets oudere begeleiders wel een verschil in hun ogen.

#### 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.

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.

### 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.

**Personeel:** Alle begeleiders zijn voldoende bevoegd en bekwaam. 3 van de 6 begeleiders zijn verpleegkundige en BIG-geregistreerd. Er is genoeg kennis in huis en men weet goed gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Wel hebben we geleerd dat er naast de dagelijkse woonbegeleiding, nog zoveel zorginhoudelijke processen en ook organisatorische zaken zijn waar we mee te maken hebben. De werknemers/begeleiders hebben allemaal een parttime dienstverband en werken voor het grootste deel alleen. Hierdoor blijkt het lastig om alles altijd goed bij te houden en systematisch weg te zetten aan de hand van de Plan-Do-Check-Act methode. We hebben in 2021 2 begeleiders uit het team Coördinerende taken gegeven. Op deze manier wordt de leidinggevenden voor een deel ontlast en dat is fijn. We zullen het komende jaar gaan bekijken welke taken we kunnen wegzetten/verdelen bij de overige begeleiders. Hiervan is een actie aangemaakt. We hebben inmiddels een overzicht van de Coördinerende taken op papier gezet. Dit overzicht is toegevoegd als bijlage.

**Stagiaires:** We weten inmiddels dat 2 stagiaires die tegelijkertijd hun stage doen op De Reidhin, niet wenselijk is. Wij zijn hiervoor te kleinschalig.

1 van de 2 stagiaires is, nadat ze driekwart jaar bij ons stage liep, gestopt met de opleiding. Voor de reden van stoppen hebben wij alle begrip, maar toch is het ook wel een beetje zuur. a. de bewoners raken gehecht aan iemand en hebben er moeite mee als iemand plotseling stopt en b. er wordt veel tijd en aandacht gestoken in de begeleiding van stagiaires en het is jammer dat dit dan eigenlijk voor niets is geweest. (althans voor wat betreft de opleiding, want er is natuurlijk wel de nodige kennis opgedaan).

Dat stagiaires stoppen, kan gebeuren en is iets dat we niet kunnen voorkomen.

**Vrijwilligers:** er zijn (nog) geen vrijwilligers aan De Reidhin verbonden.

Er zijn inmiddels wel een paar buurtgenoten die zich bij ons hebben gemeld. We zijn nog aan het onderzoeken of ze iets voor onze bewoners kunnen betekenen. We hebben tijdens het huiskamer/bewonersoverleg al wel gesproken over vrijwilligers, maar bewoners hebben tot nu toe niet echt de behoefte aan vrijwilligers op De Reidhin. Er is wel gesproken over het hebben van een maatje en/of buddy om individueel activiteiten mee te ondernemen. We zullen dit verder onderzoeken. Er is een actie aangemaakt.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- Coördinerende taken De Reidhin

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

-Een belangrijk opleidingsdoel/scholingsdoel dat in 2021 is ontstaan, was de verdieping in de bijkomende problematiek (gedrag) van onze bewoners en hoe we daar op een wenselijke manier mee om kunnen gaan. In 2021 hebben we te maken gehad met toenemende gedragsproblematiek. Er zijn meerdere scholingen/trainingen/sessies gegeven door de GZ Psycholoog. Dit doel is bereikt, maar wordt vervolgd in 2022.

-Het doel om iedereen weer BHV geschoold te krijgen is bereikt.

-Systeemgericht werken: (een scholing die aansluit op eigen situatie, dus doelgericht): hier hebben we aandacht aan besteedt samen met de GZ Psycholoog. Dit doel is bereikt, maar wordt vervolgd in 2022 omdat daar behoefte aan is.

-Verdieping Zilliz: dit doel is bereikt. We hebben een geschoolde administratief medewerker (werkzaam op de dagbesteding locatie) haar kennis over laten brengen op de begeleiders van De Reidhin.

-Scholing Wet Zorg & Dwang: dit doel is deels bereikt en zal een opleidingsdoel voor 2022 zijn.

-Efficiënte rapportage: dit doel is niet bereikt (mede door afzegging van aanbieder scholing i.v.m. Covid-19) en wordt meegenomen als opleidingsdoel voor 2022.

#### Acties

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

### 5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

#### **Gedragsproblematiek bij LVB:**

Gevolgd door: het hele team.

Leerdoel: meer inzicht krijgen in de voorkomende gedragsproblematiek, afgestemd op onze bewoners.

Met goed gevolg afgerond: Ja, maar deze scholing/training heeft een terugkerend karakter, d.w.z. er is altijd gedrag dat we willen analyseren bij de bewoners.

#### **BHV:**

Gevolgd door: hele team.

Leerdoel: hulp kunnen verlenen bij ongevallen, bij brand/calamiteiten en reanimatie op De Reidhin.

Met goed gevolg afgerond: Ja.

#### **Systeemgericht werken:**

Gevolgd door: hele team.

Leerdoel: systeem rondom de bewoner inzichtelijk maken en weten hoe te betrekken bij de begeleiding.

Met goed gevolg afgerond: Ja, maar deze scholing heeft een terugkerend karakter omdat hier behoefte aan is.

#### **Verdieping Zilliz:**

gevolgd door: hele team.

Leerdoel: meer halen uit het digitale clientdossier, urenregistratie e.d.

Met goed gevolg afgerond: Ja

**Scholing Wet Zorg & Dwang:**

Gevolgd door: de leidinggevenden.

Met goed gevolg afgerond: de scholing/training is deels en zal een opleidingsdoel voor 2022 zijn, waaraan het hele team deel zal nemen.

**Efficiënte rapportage:**

Deze scholing is niet gevolgd, (mede door afzegging van aanbieder scholing i.v.m. Covid-19) en wordt meegenomen als opleidingsdoel voor 2022.

**Acties**

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

### 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

- Voor het komende jaar zullen de belangrijkste opleidingsthema zijn: relaties/sociale netwerk van de LVB-er én Sociale Media. Dit zijn 2 belangrijke speerpunten in de begeleiding van onze bewoners waar de begeleiders dagelijks mee te maken hebben. We gaan in samenwerking met de GZ Psycholoog actief aan de slag met deze speerpunten, door te onderzoeken welke scholing hierin passend is.
- Een ander opleidingsdoel voor de komende periode is de Wet Zorg & Dwang. Ook al is er geen sprake van onvrijwillige zorg op De Reidhin, het is goed om hier alert op te zijn en te blijven. We willen, naast de leidinggevenden ook het hele team een basis scholing/training laten volgen.
- Rapporteren was een opleidingsdoel voor 2021, zal voor 2022 opnieuw een opleidingsdoel zijn.
- Systeemgericht werken is waar we blijvend aandacht aan willen besteden. Onze medewerkers/begeleiders hebben allemaal ruime ervaring in de zorg en hebben ook allemaal al eerder scholing gehad m.b.t. systeemgericht werken, toch is het een onderwerp met altijd weer nieuwe inzichten en ontwikkelingen. De systemen rondom bewoners zijn allemaal verschillend.
- SEO (schaal voor emotionele ontwikkeling) We willen graag dat begeleiders zich dit instrument eigen maken en kunnen toepassen. We hebben dit instrument al bij meerdere bewoners gebruikt om gedrag te kunnen duiden. Ook is het invullen/afnemen van een SEO een mooie manier om het systeem rondom de client in te betrekken.

Verder zal het accent van de opleidingsdoelen van de komende jaren in hoofdzaak neerkomen op: het opfrissen en behouden van de opgedane kennis en ervaring. We zullen, naast de "verplichte" scholingen/trainingen dan ook voornamelijk kiezen voor opleidingsdoelen die een verdiepend karakter hebben. Enkele voorbeelden zijn: Klinische les op locatie gegeven door ervaringsdeskundigen, eigen GZ Psycholoog of gastsprekers. Dit kan gaan over ziektebeelden, bijkomende problematiek, ASS of ADHD/ADD. Er ontstaan soms ook wensen en behoeftes qua opleiding en scholing die we niet van tevoren kunnen voorzien. We willen vanzelfsprekend dat onze werknemers/begeleiders goed op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in de zorg, maar we willen daarin doen wat nodig is en relevant.

**Acties**

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

### 5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

We zijn tevreden met de resultaten en de behaalde doelen. De scholing rapportage is door eerder beschreven redenen niet gevolgd, maar wordt in 2022 opnieuw aangeboden aan onze medewerkers.

Uit de functioneringsgesprekken/jaargesprekken met medewerkers komen de scholingsonderwerpen ter sprake en ook tijdens het teamoverleg is er tijd en gelegenheid om scholingsonderwerpen en behoeftes op dit gebied aan te kaarten.

We hebben geleerd dat we niet willen scholen om te scholen. Het is fijn dat medewerkers/begeleiders op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg in het algemeen, maar het is ons in het afgelopen jaar duidelijk geworden dat de scholingen, trainingen e.d. het meest zinvol zijn als deze zijn toegespitst op onze specifieke situatie. Dit is niet zozeer een verandering die we willen doorvoeren, maar wel een veranderd inzicht.

De aan ons verbonden GZ Psycholoog helpt ons zoveel mogelijk om dit te realiseren door het geven van klinische lessen op eigen locatie. Als we terugkijken op het jaar, is onze bevinding dat het niet altijd nodig is dat het hele team bepaalde scholingen/trainingen volgt, maar dat we er ook voor kunnen kiezen dat de ene begeleider zich hierin specialiseert en de andere begeleider weer in iets anders. Dit stelt je in staat gebruik te kunnen maken van elkaars kwaliteiten en is financieel gezien vaak ook een efficiëntere keuze. De begeleiders kunnen elkaar scholen en trainen.

Hier willen we ons dan ook de komende tijd meer op focussen. Er is een actie aangemaakt.

In de bijlage het opleidingsplan voor 2022

### **Acties**

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

### **Bijlagen**

- Opleidingsplan 2022 De Reidhin

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er is met alle bewoners een halfjaarlijks en een jaarlijkse evaluatiegesprek gehouden. Deze evaluatie heeft betrekking op het complete Ondersteuningsplan. Daarnaast hebben we ook (afhankelijk van de doelen) elke 3 maanden een doelenevaluatie om de voortgang te monitoren. De doelenevaluaties worden gekoppeld aan de halfjaarlijkse en jaarlijkse zorg en daarnaast nog 2 maal los daarvan. Bij een nieuwe bewoner vindt er na 2 maanden een eerste evaluatie plaats. De algehele zorg wordt 2 keer per jaar geëvalueerd omdat er in de meeste gevallen, (met uitzondering van de jeugdigen) sprake is van WLZ zorg, maar in sommige gevallen ook vaker, dit is onder andere afhankelijk van de zorgvraag, afstemming overige betrokkenen rondom de zorg van de deelnemer en de intensiteit van de begeleiding. De verslaglegging geschiedt door middel van het ingevulde evaluatieformulier. De informatie van het evaluatieformulier wordt verwerkt in het ondersteuningsplan (doelen, afspraken et cetera)

Evaluatie onderwerpen zijn:

- Woon je graag op De Reidhin? (ja; kun je aangeven waarom? / nee; kun je aangeven waarom niet?)
- Wat vind je leuk aan het wonen op De Reidhin?
- Wat vind je minder leuk aan het wonen op De Reidhin?
- Wat zou je willen veranderen op De Reidhin?
- Verloopt de begeleiding van de deelnemer/bewoner naar wens?
- Op welke manier wil je dat de begeleiding jou benaderd en ondersteunt?
- Ben je tevreden over de manier waarop jij begeleiding ontvangt?
- Vind je dat je voldoende inspraak hebt op De Reidhin?
- Welke afspraken worden er gemaakt?

Bewoners geven in algemene zin aan dat ze graag wonen op vinden De Reidhin.

Er is genoeg vertier en nu alles minder aan banden ligt dan het jaar ervoor, is er meer gelegenheid om er alleen, samen met andere bewoners

en/of begeleiding op uit te gaan. Doordat er tijdens de weekenden altijd wel enkele bewoners naar ouders of andere betrokkenen gaan, is er extra aandacht voor degenen die op De Reidhin aanwezig zijn. Dit wordt als zeer prettig ervaren. Invulling van vrije tijd wordt ook regelmatig aangegeven.

Het vertrekken en komen van bewoners heeft altijd een bepaalde impact op de overige bewoners. In 2021 hebben er ook wisselingen plaatsgevonden en het is passend bij de doelgroep dat men hier moeite mee heeft. Dit is en blijft een aandachtspunt en we zullen er altijd alles aan doen om het zo goed mogelijk te laten verlopen voor iedereen.

Werken met doelen is voor bewoners duidelijk en overzichtelijk. Doelen worden regelmatig behaald, maar het is ook vrij normaal dat ze regelmatig moeten worden bijgesteld. Doelen zijn voor de één beter en sneller te behalen dan voor de ander. Het is daarom altijd belangrijk, maar ook vanzelfsprekend dat er rekening wordt gehouden met het niveau en het tempo van bewoners om de doelen te kunnen behalen. Een ieder is hierin in uniek en bij het opstellen van de doelen is "zorg op maat" het belangrijkste uitgangspunt.

Evalueren wordt door bewoners over het algemeen niet als vervelend ervaren, sterker nog het versterkt het hebben van betrokkenheid en regie op eigen leven.

#### Acties

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

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We kunnen concluderen dat de evaluaties en het behalen van de doelen van onze bewoners goed verlopen. Het is een goede zaak om regelmatig te evalueren. Het is voor de bewoner inzichtelijk en geeft duidelijk waar deze, samen met de begeleiding, mee bezig is en waar ze staat. Het belangrijk om doelen niet te groot te maken. Dit is iets wat we af en toe constateren en is dus iets waar we nog wel aan kunnen werken. We zullen extra aandacht besteden aan het SMART formuleren van doelen. Zie actie!

We hebben voor zowel de evaluatie van de zorg over het algemeen (2 keer per jaar) als voor de doelenevaluatie een schema opgesteld waarin alles goed en overzichtelijk is opgenomen. Gebleken is dat dit een goed document is om te gebruiken, dus dat gaan we voor elk jaar opnieuw opstellen. Er is een voorbeeldschema als bijlage toegevoegd.

### Acties

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

### Bijlagen

- Evaluatieschema 2021-2022 De Reidhin

## 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.

Er is 4 maal een bewonersoverleg geweest, te weten op:

15-03-2021  
14-06-2021  
14-09-2021  
14-12-2021

De onderwerpen die aangedragen zijn door bewoners, begeleider en leidinggevenden waren:

- Brandoefening
- Huisregels
- Huishoudelijke taken en verantwoordelijkheden hierin
- De tuin en het onderhoud
- Roddelen en privacy
- Sporten / Vrije tijd
- Respect hebben voor elkaar
- Veranderingen/wisselingen personeel en bewoners
- Activiteiten
- Vrijwilligers
- Sociale Media

In algemene zin gaat het in het bewonersoverleg over dagelijkse bezigheden, werkzaamheden en activiteiten op De Reidhin. Dit zijn dan ook de onderwerpen die bewoners zelf inbrengen.

Het bewonersoverleg is voor bewoners een mooi moment en er wordt serieus mee omgegaan. Bewoners zien er naar uit, het geeft een goed gevoel dat ze alles wat ze willen in kunnen brengen. Ook al zijn regelmatig dezelfde onderwerpen, het blijft een belangrijk moment.

Er zijn ook onderwerpen die bijvoorbeeld meerdere keren voorbijkomen.

De eigen bedachte huis- en samenlevingsregels zijn een mooi gespreksonderwerp en er wordt dan ook veel waarde aan gehecht.

Tijdens het bewonersoverleg wordt er ook nog wel eens iets bijgesteld of gewijzigd m.b.t. deze regels en dat vinden wij goede ontwikkeling. Men is zich bewust van het feit dat een ieder zijn steentje hieraan bijdraagt en dat schept een goed gevoel bij de bewoners.

### Acties

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

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

We hadden voor het afgelopen jaar afgesproken dat er thema's zouden worden ingebracht door de begeleiders/leidinggevenden. Dit is gedaan omdat het lastig voor bewoners blijkt om onderwerpen te bedenken en in de hoop dat bewoners zelf ook met thema's en bepaalde gespreksonderwerpen komen. Dit is ook gebleken en dat is een fijne ontwikkeling.

Een mooie ontwikkeling/verbeterpunt is dat de bewoners om de beurt, samen met een begeleider de notulen opstellen. Voorheen deed de begeleider die aanwezig was bij het bewonersoverleg dit als vanzelfsprekend. Een mooie conclusie is dat bewoners zich vrij en vertrouwd voelen om met elkaar in gesprek te gaan en er is ook ruimte voor de bewoner(s) die aangeven het ergens niet mee eens te zijn. Zoals al aangegeven wordt het bewonersoverleg serieus genomen en is het iets wat echt leeft onder bewoners.

De notulen van het vorige bewonersoverleg worden ook altijd weer besproken met bewoners. De notulen van het bewonersoverleg worden naderhand geëvalueerd tijdens het teamoverleg.

### 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.

Er is aan 5 bewoners op 15 december een vragenlijst tevredenheidsmeting uitgedeeld en ze zijn ook allemaal na 1 week weer ingeleverd. De 6e bewoner woont pas sinds 5 december op De Reidhin, dus aan haar is geen meting uitgedeeld. De 7e bewoner komt halverwege januari 2022 wonen. Deze 2 bewoners zullen in nov/dec 2022 meegenomen worden in het tevredenheidsonderzoek.

De onderwerpen die aan bod komen zijn:

- Privacy
- Veiligheid
- Respect
- Je prettig voelen
- Begeleiding
- Zelf beslissen
- Maaltijden Informatie
- Keuze activiteiten
- Vertrouwensband met begeleiders
- Omgang met medebewoners
- Activiteiten / afspraken buitenshuis
- Welk rapportcijfer geef je Wat wil je nog kwijt

In algemene zin is men tevreden en wonen de bewoners graag op De Reidhin.

Daarbij laten de meeste bewoners weten dat ze het fijn vinden dat er naar ze geluisterd is toen ze aangaven dat ze af en toe best last hebben gehad van de bewoners met toenemende gedragsproblematiek.

De tevredenheidsmeting geeft over het algemeen een positief resultaat met een gemiddeld rapportcijfer van een 7,5.

### Acties

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

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Duidelijk is dat bewoners het lastig vinden om zelfstandig de vragenlijst in te vullen. Ze hebben ondersteuning nodig van de begeleiding, ouders of andere betrokkenen om de vragen uit te leggen en te duiden. We hebben hier al zoveel mogelijk rekening mee gehouden bij het opstellen van de vragen in de tevredenheidsmeting. We hebben ook aangeboden dat we met smileys kunnen werken, maar dat vonden bewoners niet nodig en te kinderachtig.

De conclusies die we kunnen trekken uit de tevredenheidsmeting zijn zoals gezegd dat de bewoners tevreden zijn en graag op De Reidhin willen wonen. Respect, keuzevrijheid en de band met begeleiders zijn belangrijk, dit blijkt uit alle 6 metingen!

Een aantal bewoners hebben bij de vorige/eerste meting (2020) aangegeven dat ze graag meer contacten wilden buitenshuis en meer activiteiten buitenshuis, zowel gezamenlijk als individueel. Hier is in 2021 gehoor aangegeven. De uitbreiding van contacten is voornamelijk ontstaan door de activiteiten en vrijetijdsbesteding. Zo zijn er een aantal bewoners naar de sportschool gegaan en gaan ze steeds vaker zelfstandig of met andere bewoners naar het dorp voor een boodschapje. Ook met de burens is een goed contact. We zullen ons de komende tijd oriënteren op o.a. het verenigingsleven binnen het dorp Hurdegaryp.

De onderwerpen en uitslagen van de tevredenheidsmeting zullen op de agenda komen van het bewonersoverleg. Tijdens de jaarlijkse evaluatie van de zorg wordt ook gevraagd naar de tevredenheid.

### Acties

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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.

### 7.2 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.

Er hebben zich in afgelopen jaar een aantal medicatie incidenten voorgedaan. Het betrof in alle gevallen weigering van medicatie, door dezelfde bewoner.

Er wordt dan ook 1 melding van gemaakt, waarvan we de oorzaak, wat we gedaan hebben, welke nazorg we hebben gegeven, hoe er is gehandeld, wat we hebben geleerd en welke aanpassingen/verbeteringen die we hebben doorgevoerd ineens zullen beschrijven.

De oorzaak is dat het niet goed met de bewoner op psychisch gebied. De bewoner voelt zich hierdoor onveilig en probeert grip te krijgen door het laten zien van gedrag. (we zullen het uit respect algemeen houden i.v.m. het openbaar maken van dit jaarverslag)

We hebben in overleg met de betrokken ouders, de GZ Psycholoog/AVG arts, leidinggevend en begeleiders de incidenten besproken en geanalyseerd en de oorzaak, aanleiding en gevolgen inzichtelijk te maken.

Vervolgens is er een behandelplan opgesteld door de GZ Psycholoog, welke besproken is in het teamoverleg, waarbij de ouders ook uitgenodigd zijn. Er is meerdere malen geëvalueerd over hoe er is gehandeld. Het team van begeleiders is betrokken en meegenomen in de beslissingen rondom deze casus.

We hebben geleerd dat we in dit geval weinig tot geen invloed hebben op het moment van medicatieweigering. Het is niet alleen door de begeleiders en leidinggevend op te lossen. Bemoeienis van derden is zeker nodig en met name de ondersteuning van de arts/psychiater of specialist die de medicatie voorgeschreven heeft.

Het is uiteindelijk na aanpassingen in de begeleiding van deze bewoner én met de nodige behandeling hierin, helaas niet gelukt en er is uiteindelijk besloten deze bewoner uit te plaatsen.

#### Acties

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

### 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.

Er zijn een aantal agressie incidenten geweest in het afgelopen jaar.

Een paar van deze incidenten vielen samen met de eerder beschreven medicatie incidenten en waren zowel verbaal als fysiek van aard.

Naast de agressie incidenten als hierboven, hebben we alleen te maken gehad met **verbale agressie**.

De oorzaken hiervan waren: niet willen houden aan gemaakte afspraken en het niet eens zijn met de begeleiding en/of leidinggevenden.

De begeleiding heeft bij alle meldingen aangegeven dat agressie niet gewenst is en heeft de bewoner in kwestie verzocht naar de eigen kamer te gaan. Dit is bij alle ongewenste gebeurtenissen ons beleid. Tevens zijn er maatregelen genomen, zodat de overige bewoners zo weinig mogelijk of geen last ondervinden van de bewoner die agressief gedrag vertoont. In de meeste gevallen wordt de leidinggevende meteen ingelicht. (dit hangt wel af van de mate van agressie natuurlijk) De leidinggevende heeft overlegd met de dienstdoende begeleider over wat te doen. In de meeste gevallen is ervoor gekozen dat de begeleider die te maken heeft gehad met het incident, zelf het incident afhandelt. In sommige gevallen is het ook voorgekomen dat de leidinggevende het even overneemt van de begeleider.

Alle agressie incidenten worden uitvoerig behandeld in het teamoverleg, waarbij de GZ Psycholoog ook aanwezig is. Er wordt geanalyseerd hoe er gehandeld is en welke verbeteringen en/of aanpassingen er nodig zijn. Er wordt bekeken de aanpassingen moeten worden opgenomen in het ondersteuningsplan of dat er doelen uit voortkomen waaraan kan worden gewerkt door de bewoner.

We hebben in 1 geval voor bepaalde tijd extra begeleiding ingezet op de momenten dat dit nodig bleek. Bij de andere gevallen is er een gesprek met de betreffende bewoners geweest. Als je in gesprek gaat en de bewoner kunt laten vertellen waarom deze agressief gedrag vertoont, kun je aansluiten bij het gevoel

We zijn er in één geval ook achter gekomen dat juist de wijze van begeleiden de trigger was van het agressieve gedrag. Het is fijn dat je hierachter komt, want dan kun je samen met de bewoner werken aan verbetering.

Maar we hebben ook geleerd dat bepaalde agressie niet geheel te ontrafelen valt en dat er simpelweg consequenties aan moeten worden gesteld. Voor één bewoner is dit het duidelijkst gebleken.

We leren nog steeds dat we grenzen moeten stellen aan de zorg. De bewoners kunnen tot zover gaan als het gaat om agressie en de begeleiders moeten de grens hierin duidelijk maken.

Wat wij heel belangrijk vinden dat we elkaar met respect behandelen en af en toe is het nodig dat we dit onderwerp van gesprek maken, om zo agressie bespreekbaar te maken.

## 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.

Er zijn in het afgelopen jaar een aantal meldingen gedaan. Het grootste deel van deze meldingen had te maken met de veranderde gedragsproblematiek van enkele bewoners. Dit is ook beschreven in 4.1 en 4.2

We bespreken meldingen en incidenten die hebben plaatsgevonden altijd in het maandelijks teamoverleg.

Wanneer er een melding wordt gemaakt door het invullen van het OG (ongewenste gebeurtenis) formulier wordt dit altijd gemeld bij de leidinggevende. Wij brachten, met uitzondering van de echt heftige incidenten, niet altijd op de hoogte.

Dit was niet bewust, maar ontstond vanuit het gevoel dat wij verantwoordelijk zijn voor de uit te voeren zorg en zo ook voor de afhandeling ervan. Bovendien is het ook niet altijd leuk voor ouders/vertegenwoordigers om geconfronteerd te worden met het ongewenste gedrag van de bewoner/naaste.

We zijn tot de conclusie gekomen dat wij dit niet in moeten vullen voor de ander, maar dat we het moeten vragen aan ouders/vertegenwoordigers. Dit heeft opgeleverd dat we de afspraken hierover hebben vastgelegd in het ECD/Zilliz.

Een andere conclusie is dat we niet op het formulier vragen of de invuller/betrokken begeleider behoefte heeft aan nazorg. Het wordt dan wel besproken in teamverband, maar er kan ook behoefte zijn om niet te wachten op het maandelijks teamoverleg en/of individueel te bespreken.

Heftige situaties worden natuurlijk besproken met de leidinggevende, maar we hebben het nu ook opgenomen in het OG formulier.

Het formulier is aangevuld met de vraag: "Is er behoefte om het incident te bespreken met de leidinggevende en/of GZ Psycholoog?"

Maar we hebben ook geleerd dat bepaalde agressie niet geheel te ontrafelen valt en dat er simpelweg consequenties aan moeten worden gesteld. Voor één bewoner is dit het duidelijkst gebleken.

We leren nog steeds dat we grenzen moeten stellen aan de zorg. De bewoners kunnen tot zover gaan als het gaat om agressie en de begeleiders moeten de grens hierin duidelijk maken.

### 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.

#### SWOT analyse maken m.b.t. ambulante woonbegeleiding

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben besloten hier nog even mee te wachten i.v.m. verminderde noodzaak.

#### Bewonersoverleg/Inspraakmoment De Reidhin

**Geplande uitvoerdatum:** 14-06-2021  
**Actie afgerond op:** 14-06-2021 (Afgerond)

#### Bewonersoverleg/Inspraakmoment De Reidhin

**Geplande uitvoerdatum:** 14-09-2021  
**Actie afgerond op:** 14-09-2021 (Afgerond)

#### Bewonersoverleg/Inspraakmoment De Reidhin

**Geplande uitvoerdatum:** 14-12-2021  
**Actie afgerond op:** 14-12-2021 (Afgerond)

#### Vragenlijst tevredenheidsmeting aanpassen en verduidelijken waar nodig.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2021  
**Actie afgerond op:** 01-10-2021 (Afgerond)

#### Organiseren thema teams i.v.m. onze Visie en Missie

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021  
**Actie afgerond op:** 01-09-2021 (Afgerond)

**Training "veiligheid op locatie"**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021  
**Actie afgerond op:** 15-06-2021 (Afgerond)

**Scholing/voorlichting WZD**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 15-05-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is door de 2 leidinggevendenden een scholing gevolgd, in 2022 willen we hier een vervolg aangeven door begeleiders te scholen.

**Offerte opvragen voor realiseren extra woonkamer**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-07-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben besloten i.v.m. financiën het realiseren van de extra woonkamer nog even uit te stellen.

**Bewonersoverleg/Inspraakmoment De Reidhin**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2021  
**Actie afgerond op:** 15-03-2021 (Afgerond)

**Bekend maken bij gemeenten en andere instanties in ons netwerk dat er een woonplek beschikbaar is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2021  
**Actie afgerond op:** 15-03-2021 (Afgerond)

**Zoeken geschikte woonplek voor 1 bewoner**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 15-04-2021 (Afgerond)

**Werven van 1 nieuwe bewoner op de woongroep**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-11-2021 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)

**Protocol voorgeschreven voeding en voedingssupplementen De Reidhin**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-07-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit onderwerp is inmiddels niet meer van toepassing.

**Inspraakmomenten bewoners plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)

**Benaderen opdrachtgever i.v.m. uitplaatsing bewoner**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-04-2021 (Afgerond)

**Jaarplanning evaluaties opstellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Invullen Risicoanalyse Beheersplan Legionella**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-07-2021 (Afgerond)

**Invullen checklist hygiëne De Reidhin**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2021  
**Actie afgerond op:** 15-07-2021 (Afgerond)

**Aanstellen preventiemedewerker wonen De Reidhin**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-06-2021 (Afgerond)

**Afspraken maken over hoe om te gaan met levenseinde van bewoners De Reidhin.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is niet van toepassing en er zijn geen afspraken nodig.

**Tevredenheidsmeting uitvoeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Toetsen Visie & Missie**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2021  
**Actie afgerond op:** 03-05-2021 (Afgerond)

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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:** 07-05-2021  
**Actie afgerond op:** 19-05-2021 (Afgerond)

**Aanvullen evaluatieformulier met 8 domeinen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)

**Inspraakmomenten bewoners plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)

**stel een format evaluatie op dat beter aansluit op het zorgplan met de 8 domeinen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het huidige evaluatieformat is aangepast en sluit beter aan op het ondersteuningsplan met de 8 domeinen.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 26-02-2021 (Afgerond)

**Doe bijlages in Zilliz altijd in de vorm van een PDF. Word is immers nog aanpasbaar en dat is na ondertekening niet de bedoeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)

**Zorg ervoor dat alle 'hoofddocumenten' in Zilliz komen. Dus een check op alle zorgdossiers zoals we tijdens de audit ook hebben gedaan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020

**Actie afgerond op:** 15-02-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** De check is uitgevoerd en alle hoofddocumenten staan in Zilliz.

**benoem resultaat tevredenheidsmeting in jaarverslag**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020

**Actie afgerond op:** 26-02-2021 (Afgerond)

**Definitief maken huis- en samenlevingsregels wonen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2020

**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)

**Dossiervorming**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-10-2020

**Actie afgerond op:** 11-01-2021 (Afgerond)

**Invoeren en bespreken kwaliteitskader Gehandicaptenzorg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2020

**Actie afgerond op:** 17-02-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** Het kwaliteitskader is besproken tijdens het teamoverleg en we zullen het kwaliteitskader eens per jaar agenderen.

**Methodisch Werken**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2020

**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)

**Inwerkprocedure Wonen De Reidhin**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2020

**Actie afgerond op:** 11-01-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** Er is een inwerkprocedure welke wordt gehanteerd bij het inwerken van nieuwe medewerkers. Het formulier wordt regelmatig aangepast.

**Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.**

[Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021

**Actie afgerond op:** 26-02-2021 (Afgerond)

**Acties**

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

**8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties**

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

**Het dagprogramma opnieuw doornemen en voor diegenen die daar meerwaarde aan ontleen deze opschrijven en op het bord hangen. De betreffende begeleider gaat het huidige dagprogramma lezen en dan samen met de deelnemer een aantal wijzigingen doorvoeren. Door er gericht aandacht aan te besteden door de deelnemer even apart te nemen en het te bespreken verwachten we dat er voldoende duidelijkheid komt.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2020

**Organiseren van een open dag (datum en programma maken)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020

**Werven van vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2020

**Onderzoeken of we gebruik kunnen maken van de Anbi status van Stichting Hart in Friesland**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2020

**samenwerking zoeken met een paardencoach**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2020

**Scholing in rapporteren**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2020

**Coördinerende taken wegzetten bij begeleiders**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021

**Passende systeemgerichte scholing zoeken .**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021

**Toelichting:** Deze actie zullen we verder uitrollen in het komende jaar (2022)

**Werven vrijwilligers en/of maatjes voor bewoners****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2021**Toelichting:** Deze actie zullen we verder uitrollen in het komende jaar (2022)**Onderzoeken en plannen van uitjes met en zonder ouders.****Geplande uitvoerdatum:** 20-02-2022**Toelichting:** Schuift door.**Inspraakmomenten 2022 bewoners plannen****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022**Taakverdeling opnemen als vast agendapunt.****Geplande uitvoerdatum:** 09-03-2022**Gedragscode seksualiteit en beroepshouding aanpassen op wonen****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022**Website vernieuwen en vacatures vermelden.****Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2022**Onderzoeken animo bewonersvakantie.****Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2022**Website vernieuwen****Geplande uitvoerdatum:** 18-04-2022**Scholen benaderen om eindejaarstudenten te wijzen op de mogelijkheden om te werken bij Bûtenút.****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2022**Invullen checklist hygiëne De Reidhin****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2022

**Tevredenheidsmeting uitvoeren****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2022**Begroting maken voor de tuin****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023**Stappenplan opstellen voor gebruiksvriendelijke en onderhoudsarme tuin.****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 08-10-2023**Audit Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 08-12-2023**Thema's bedenken voor bewonersoverleg****Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Onderzoeken welke coördinerende taken gedelegeerd kunnen worden naar welke medewerkers.****Geplande uitvoerdatum:** 30-07-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Deze actie is verplaatst naar 4.6 in het jaarverslag 2022**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Te zien is dat de acties van wonen en dagbesteding nog steeds door elkaar staan. Het lukt ons niet om dit te wijzigen. (dit hebben we vorig jaar ook vermeld) Soms is een geplande actie niet meer nodig door veranderingen en wijzigingen waardoor het niet meer actueel of nodig is. Voor een efficiënte bedrijfsvoering zijn het opnemen en wegzetten van acties belangrijk maar in de praktijk komen wij vaak gelijk al in actie en zetten deze meestal als taak weg bij onze medewerkers en gebruiken de actielijst dan niet. Ook plan je acties in je agenda en voert ze dan uit waardoor ze niet op de actielijst komen. De actielijst gebruiken we meer voor de lange termijn acties en dan is het een goed instrument. We merken dat we vooral bezig zijn met de actielijst op het moment dat we de werkbeschrijving updaten en als we het jaarverslag opstellen. We concluderen dat we niet geregeld genoeg naar de actielijst kijken, om dit te veranderen/verbeteren zullen in onze agenda datums plannen gedurende het hele jaar om zo te worden herinnerd aan de actielijst en de ontwikkelingen daarin.

**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

Over 5 jaar:

- Zijn we (nog steeds) financieel gezond.
- Hebben we nog steeds een stabiel team van begeleiders, maar is verjonging van begeleiders nodig (4 van de 6 begeleiders zijn 55+)
- Hebben we alle kamer bezet.
- Weten we of we naast permanent wonen ook ambulante woonbegeleiding willen bieden.
- Hebben we een gebruiksvriendelijke en onderhoudsarme tuin.
- Is de extra huiskamer gerealiseerd.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstelling voor het komende jaar (2022) zijn:

- Er een fijn jaar van maken, waarin er hopelijk weer van alles mogelijk is:-)
- Coördinerende taken onder de loep nemen, en eventueel wegzetten bij meerdere teamleden/begeleiders.
- Thema teams organiseren: -Visie en missie onder (onderzoeken of deze nog aansluit of dat deze aan moeten passen) hier was al een begin mee gemaakt, nu verder uitwerken. -Sociale Media en de effecten ervan op de woongroep etc.
- Uitje/activiteit organiseren voor bewoners.
- Bewonersvakantie (onderzoeken belangstelling en haalbaarheid).
- Uitje/activiteit organiseren voor het team (eventueel in combinatie met team Bûtenút).
- Activiteit organiseren m.b.t. ouders.
- Website updaten t.a.v. wonen

#### 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.

#### Plan van aanpak bij doelstellingen komend jaar

We zullen verder gaan met het wegzetten van coördinerende taken bij het team. We doen dit door eerst alles in kaart te brengen. Hiervoor is actie aangemaakt bij 3.2

De te organiseren thema teams zullen we wegzetten op datum in 2022. Zie actie.

We gaan op zeer korte termijn en datum prikken voor een uitje/activiteit. Hiervan is een actie aangemaakt bij 3.1

Door de Corona perikelen en alle beperkingen zien we er naar uit om iets leuks te organiseren met en voor onze bewoners, dit hebben ze verdiend. Ook de begeleiders verheugen zich op een teamuitje, want ook dat is er niet echt van gekomen in het afgelopen jaar! We zullen

dit zo snel mogelijk plannen en agenderen op het teamoverleg.

Bewonersvakantie: om te onderzoeken op belangstelling en haalbaarheid, zullen we het onderwerp op de agenda zetten voor het 1e bewonersoverleg van 2022. Hiervoor is een actie aangemaakt.

We gaan in het voorjaar/zomer van het komende jaar een leuke activiteit organiseren voor ouder/vertegenwoordigers en/of andere betrokkenen bij de zorg. Hiervoor is een actie aangemaakt bij 3.1

Website updaten t.a.v. wonen: dit is moeilijk weg te zetten in tijd, want we zijn hiervan ook afhankelijk van degene die ons hierbij assisteert. De verwachting is dat het klaar is voor de zomermaanden. Er is een actie aangemaakt.

#### **Plan van aanpak bij doelstellingen komende 5 jaar:**

Om financieel gezond te blijven, moeten we er voor zorgen dat we de kamers blijven bezetten en moeten we goed blijven kijken naar de hoogte van de budgetten van bewoners. We weten wat we nodig hebben aan financiën om De Reidhin rendabel te houden. Het is zaak om dit goed te blijven monitoren.

Om verjonging te krijgen in het woonteam zullen we daar rekening mee houden op het moment dat er nieuw begeleiders nodig zijn.

Afgelopen jaar zijn er 2 nieuwe/jonge bewoners bijgekomen op De Reidhin. De vraag of we naast permanent wonen ook ambulante woonbegeleiding willen bieden, blijft, omdat er nieuwe bewoners komen, actueel. We kunnen dit niet wegzetten in concrete acties, het is een lange termijn doelstelling.

Voor het realiseren van een gebruiksvriendelijke en onderhoudsarme tuin waren al acties uitgezet die inmiddels gerealiseerd zijn. We zullen een plan van aanpak maken voor de komende jaren. Zie actie.

Voor het realiseren van een extra huiskamer hebben we plannen gemaakt. We zullen bekijken of we hier het komende jaar mee kunnen beginnen, dit hangt af van een aantal zaken. (financiële middelen, wie doet wat en wanneer)

#### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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.

- |            |                                                                                        |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.2</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluatieschema 2021-2022 De Reidhin</li></ul> |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|

- |            |                                                                                  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.4</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Opleidingsplan 2022 De Reidhin</li></ul> |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|

- |            |                                                                                  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.6</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Coördinerende taken De Reidhin</li></ul> |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|