Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

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

De Reidhin

Locatienummer: 2414

Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Federatie Landbouw en Zorg

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

Inhoudsopgave

Jaarverslag 3

Bedrijfsgegevens 3

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag 4

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen? 4

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij? 4

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten? 4

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022? 4

2 Voorwoord 5

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij 5

2.2 Zorgboerderij in beeld 5

3 Algemeen 6

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij 6

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces 7

3.3 Algemene conclusies 8

4 Deelnemers en medewerkers 10

4.1 Deelnemers 10

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers 10

4.3 Personeel 11

4.4 Stagiairs 11

4.5 Vrijwilligers 11

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers 11

5 Scholing en ontwikkeling 13

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten 13

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren 13

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling 14

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 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 20
7.5 Strafbare handelingen 20
7.6 Klachten 20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten 20
8 Acties 22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties 22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties 24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst 27
9 Doelstellingen 28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar 28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar 28
9.3 Plan van aanpak 29
Overzicht van bijlagen 30

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

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 agressie

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

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

- 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, maar staat los van de dagbesteding. De woonbegeleiders werken niet op de dagbesteding en de begeleiders van de dagbesteding werken niet op wonen. Momenteel is er 1 begeleider die zowel op dagbesteding als op wonen wordt ingezet.
Op De Reidhin zijn 7 plekken beschikbaar voor permanente bewoning en 1 logeerplek. Het woonhuis biedt 3 woonplekken en 1 logeerplek en het bijgebouw 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 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.

Als we terugkijken op 2022, is het een jaar geweest waarin er wederom van alles heeft plaatsgevonden, maar we kunnen stellen dat het een prima jaar is geweest!
Er is gelukkig alleen in het begin van het jaar nog sprake geweest van "Corona perikelen" maar gelukkig hebben we hier de rest van het jaar geen last meer van gehad en ligt het inmiddels achter ons. Alles is gewoon weer opgepakt. Het heeft niet alleen narigheid en beperkingen gebracht, maar er zijn ook nieuwe ideeën en ontwikkelingen ontstaan. De belangrijkste ontwikkeling die we het afgelopen jaar hebben ervaren bij de bewoners van De Reidhin is dat ze veel meer ondernemen, alleen of gezamenlijk. De reintegratie met de buurt en het dorp is volop aan de orde. Zo komen er buurtbewoners op bezoek op de locatie, gaan bewoners zelf langs bij buurtgenoten en wordt er vaker deelgenomen aan activiteiten die het dorp Hurdegaryp te bieden heeft, waaronder aansluiten bij verenigingen.

Personele wisselingen en bezetting: Ook in 2022 hebben we te maken gehad met personele wisselingen. In maart is er een medewerker gestopt en we hebben ervaren dat het best moeilijk is om een nieuwe medewerker aan te stellen. Er is krapte in de zorg en mensen kunnen overal aan de slag, wat je merkt is dat men eisen gaat stellen, waaraan wij als kleine zorgaanbieder niet altijd aan kunnen voldoen. Wij hebben kleine parttime contracten te bieden en dat is voor de meeste begeleiders niet voldoende. Gelukkig is het wel gelukt om de vacatureruimte te vullen. Aan het einde van het jaar kregen we helaas opnieuw te maken met een personele wisseling. We hebben besloten de in te vullen uren in eerste instantie door het team én een invalkracht te laten doen. De bewoners hoeven hierdoor niet opnieuw te wennen aan een nieuwe begeleider, want de impact is best groot bij hen. In februari is er een nieuwe bewoner op De Reidhin gekomen en is daarmee de plek, die eind 2021 vrijgekomen was weer gevuld. Er is in de maanden maart, april en mei gebruik gemaakt van logeren (weekends) en vanaf december is logeert er 3 weekenden per maand een jongedame op De Reidhin.

Ondersteunend netwerk: Er is een GZ Psycholoog, (via 's Heerenloo) aan De Reidhin verbonden. Voor iedere bewoner wordt 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 GZ Psycholoog sluit ook aan bij het maandelijkse teamoverleg van De Reidhin.
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 voeren met ingang van 2022 zelf de salarisadministratie uit. 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 werkt inmiddels 2 dagen op de administratie. Zij gaat de gehele salarisadministratie verzorgen. Deze medewerker 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 leidinggevenden nemen alle contractuele- en HRM zaken voor hun rekening en doen de ondersteuning bij ziekteverzuim. Met ingang van 2022 hebben wij een verzuimverzekering afgesloten. Dit is een flinke kostenpost, maar we kunnen er niet zonder.
Door de salarisadministratie voortaan zelf te doen, besparen we aanzienlijk gelukkig:-)
De kamers voor permanente bewoning zijn allemaal gevuld en daarmee is er ook sprake van voldoende vaste inkomsten.
In 2022 kregen we te maken met een forse stijging van onze energiekosten en daarnaast zijn de benodigde boodschappen veel duurder geworden. We hebben naast de huur ook de servicekosten moeten verhogen, zodat bewoners ook hun steentje bij kunnen dragen.
De PGB budgetten van onze bewoners worden ook elk jaar verhoogd, dit maakt het mogelijk dat we onze tarieven aan kunnen passen om hiermee de stijgende personele lasten (deels) te compenseren.

Tijdens de zomermaanden hebben we leuke activiteiten ondernomen met bewoners zoals: bijwonen 5 mei viering in Leeuwarden, Visserijdagen in Harlingen, shoppen, concert bezocht en een dagje Texel. Bewoners en begeleiders zijn gezamenlijk uit eten geweest en er

is een gezellige avond rond Sinterklaas georganiseerd, met voor alle bewoners een leuk cadeautje.
Tijdens de wintermaanden is er volop gezwommen met elkaar, zijn er hobbybeurzen bezocht én zijn er een aantal bewoners naar de Frisian Proms in Leeuwarden geweest.

Begeleiders en leidinggevende hebben het jaar afgesloten met een kerstborrel en er was net als voorgaande jaren een kerstattentie, als waardering voor de fijne inzet en de bereidheid om er samen iets moois van te maken.

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

We hebben besloten dat we alleen nog (jong) volwassenen willen laten wonen en/of logeren op De Reidhin. We hebben eerder ook jeugdige (onder de 18 jaar) woonplek/logeerplek geboden, maar het verschil tussen jeugdigen en de volwassen bewoners is te groot gebleken. De begeleidingsbehoefte van jeugdigen is te verschillend en sluit onvoldoende aan op het aanbod. We hebben moeten constateren dat we zowel de jeugdige als de huidige volwassen bewoners hiermee te kort doen. We willen niet dat de volwassenen het gevoel krijgen of ervaren, dat ze zich aan moeten passen aan iemand die voor hun gevoel nog niet zover is als zij zelf, in gesprekken, in wat ze willen en moeten leren en in gedrag. Andersom willen we de jeugdige niet het gevoel geven dat ze op moeten boksen tegen de volwassenen. Dit komt de ontwikkeling van beide niet ten goede. De woongroep bestaat bijna 4 jaar en de bewoners zitten allemaal in dezelfde leeftijd en vormen een hechte en vertrouwde groep.
We hebben hiervan geleerd, door te luisteren naar de volwassen bewoners en onze begeleiders. Jeugdigen verdienen zeer zeker ook een kans om zich te ontwikkelen, maar dat werkt alleen op een plek die goed aansluit en waar men op passende wijze in kan gaan op de hulpvraag van jeugdigen. Financiën hebben ook een rol gespeeld in het bieden van woon/logeerplek aan jeugdigen. Je wilt de vrijgekomen kamer(s) graag vullen om inkomstenderving te voorkomen. Als er geen volwassenen zijn die in aanmerking willen komen voor een woon/logeerplek, maar er zijn wel jeugdigen, dan ga je daar (in ons geval) op in. Achteraf kom je tot andere inzichten en dat is niet erg, het hoort er bij. Wij hebben dit nu ervaren en kunnen uit ervaring motiveren waarom we het niet meer willen.

In 2021 hebben wij een een overkapping gemaakt tussen de woning en het vrijstaande bijgebouw. Het plan was om de overkapping uit te breiden richting de grote tuin, zodat er een extra huiskamer kon worden gerealiseerd. Onze plannen zijn gewijzigd: a. omdat gebleken is dat de behoefte om een extra huiskamer te creëren er niet meer is en b. omdat we er de financiële middelen simpelweg (voorlopig) niet voor hebben.
We gaan in 2023 bekijken of we er met eenvoudige middelen en aanpassingen aan de buitenkant een veranda kunnen realiseren. Daar kunnen alle bewoners gebruik van maken en bij slecht weer kunnen we er de tuinspullen onder bergen. Er is een actie aangemaakt.

Als we kijken naar de financiering van de zorg, zijn wij blij met ons besluit (tijdens het oprichten van de woongroep) om woonzorg te bieden aan degenen die een WLZ indicatie hebben op basis van PGB. Een WLZ indicatie krijgt met voor het leven. We hebben het afgelopen jaar een zeer vervelende situatie meegemaakt, met een bewoner waarvan men bij de aanmelding aangegeven heeft dat de WLZ indicatie in aanvraag was. Wij hebben deze bewoner in zorg genomen omdat er haast bij was en omdat we er vanuit gingen dat de WLZ aanvraag wel goed zou komen.
Na een aantal weken werd duidelijk dat de WLZ aanvraag helemaal niet in behandeling was en ook niet aangevraagd was. Vervolgens moesten we bij de gemeente aankloppen voor een WMO indicatie. Dit heeft erin geresulteerd dat we van halverwege maart 2022 tot eind oktober 2022 geen vergoeding hebben gekregen omdat de instanties er niet uitkwamen wie moest betalen. Het is uiteindelijk met terugwerkende kracht goed gekomen. Dit willen we niet nogmaals meemaken en we hebben ervan geleerd. Vandaar ons besluit om alleen woon/logeerplek te bieden als men in het bezit van een WLZ indicatie is!

Bij het afgelopen jaar op de zorgboerderij staat beschreven hoe wij ons professioneel/ondersteunend netwerk hebben geregeld. Wij onderhouden dit netwerk door eens per maand de GZ Psycholoog uit te nodigen in ons teamoverleg. Daarnaast komt het regelmatig voor dat bewoners vanuit hun behandelindicatie bepaalde therapie en/of behandeling volgen. Er is een goede afstemming. De GZ Psycholoog is ook betrokken bij de ondersteuningsplan evaluaties van de bewoners. Het afgelopen jaar zijn er ook thema teams/klinische lessen georganiseerd, waarin de GZ Psycholoog uitleg/training gegeven heeft over bijvoorbeeld: het systeem rondom de bewoner(s), afnemen van een SEO, relaties etc.

Aandachtspunt bij de inzet van de GZ Psycholoog is dat de inzet wordt betaald uit de behandel indicatie van bewoners. Indien er geen inzet meer nodig is van de GZ Psycholoog, betekent dit ook dat er geen behandelindicatie meer kan worden aangevraagd. We hadden vorig jaar bedacht dat we dan geld opzij moeten zetten om de inzet zelf te kunnen bekostigen, dit hebben we gedaan en we kunnen concluderen dat we de inzet van GZ Psycholoog minimaal nodig zijn. (dit is een goed teken vinden wij) Inmiddels zijn er al een paar bewoners waarvoor een behandelindicatie niet meer nodig is.

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

3.3 Algemene conclusies

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

In het afgelopen jaar is duidelijk geworden dat bewoners volop bezig zijn om afzonderlijk van elkaar, maar ook samen met medebewoners, een plekje te vinden in de maatschappij. Zo worden vriendschappen gesloten buiten de woongroep, worden er lidmaatschappen afgesloten bij sportclubs, is er contact met omwonenden (buurt) en wordt er steeds meer aansluiting gevonden in het dorp. (deelname aan activiteiten)
Dit is ontzettend leuk om te zien en wordt zeer zeker aangemoedigd. De begeleiding van De Reidhin heeft hierin een goede en positieve bijdrage geleverd, dat mag ook gezegd worden!
We leren hiervan, dat de nadruk minder komt te liggen op het groepsgebeuren op de woning, maar dat het meer aankomt op ondersteunen bij het opbouwen van een netwerk en contacten buiten de woongroep. Dit houdt in dat bewoners minder afhankelijk worden van datgene wat de begeleiding aanbiedt op de woongroep. Dit is een mooie ontwikkeling en tegelijk vergt het een andere wijze van begeleiden/ondersteunen. Dit gaan we het komende jaar verder vorm geven.

De forse prijsstijgingen van o.a. energie en boodschappen zorgen voor bewustwording. We besteden hieraan al aandacht bij bewoners en bij de medewerkers en dit willen we het komende jaar regelmatig herhalen. Als bewoners op een voor hen begrijpelijke manier weten wat zij er zelf aan kunnen doen en waarom dit nodig is, zal het beter beklijven.

We kunnen zeggen dat we de kwaliteit van zorg goed op orde hebben op De Reidhin. We bestaan in april 2023 4 jaar en we hebben in deze 4 jaar volop gewerkt aan de hand van het kwaliteitssysteem. Door medewerkers en bewoners te betrekken bij de kwaliteit die we willen leveren, maakt dat er draagvlak is. Er blijven natuurlijk bepaalde eisen waaraan we nu eenmaal moeten voldoen, maar door dit positief te benaderen, het voordeel ervan te ontdekken en het onderdeel te maken van hetgeen waar we voor staan, werkt het voor ons prima.

We zijn een kleinschalige woongroep en omdat begeleiders alleen werken, is een goed afgestemde communicatie heel belangrijk.
Dit is en blijft een uitdaging. Sinds eind 2022 hebben de zorgboeren/leidinggevenden hun taken opnieuw ingedeeld, dit heeft erin geresulteerd dat wonen en dagbesteding los van elkaar opereren en worden aangestuurd. De leidinggevende van wonen is hiermee volledig beschikbaar en betrokken, waardoor de lijntjes kort zijn. We concluderen dat dit goed werkt. De leidinggevende heeft meer tijd om de kwaliteitsprocessen te monitoren en aan te sturen waar nodig omdat ze zich alleen bezig houdt met de woonlocatie. De PDCA cyclus wordt goed gehanteerd, het is een mooi instrument om inzichtelijk te maken en te houden waar je mee bezig bent. Het komende jaar willen we elke medewerker verantwoordelijkheid geven over een bepaald onderwerp aangaande kwaliteit. (denk bijvoorbeeld aan privacy, klachtenbehandeling, scholing, planning evaluaties etc. etc.) Zie actie! Hiermee wordt iedereen kwaliteitsfunctionaris en is dit niet alleen een taak die bij de leidinggevende ligt. De leidinggevende blijft vanzelfsprekend wel de eindverantwoordelijke.

We merken wel dat de woongroep op zichzelf staat, op een paar bewoners na, die deelnemen aan de "zorgboerderij gerelateerde activiteiten" van Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút. In het kwaliteitssysteem: "Kwaliteit Laat Je Zien" draait het vooral om de zorgboerderij en de zorgboeren. De Reidhin is een woonlocatie midden in het dorp Hurdegaryp en geen boerderij met dieren.
Er zijn voldoende onderdelen in het kwaliteitssysteem die gewoon over kwaliteit van zorg gaan en het systeem is een heel mooi instrument waarmee je de kwaliteit van zorg vorm kan geven, maar het is wel iets waar we tegenaan lopen. Hierover is een actie aangemaakt.

De doelstellingen van vorig jaar waren dat we bij het werven van personeel/begeleiders, in de vacature zullen vermelden dat men alleen op de groep werkt. Dit hebben we gedaan en is succesvol gebleken.
Ook hebben we, net als vorig jaar de mix van bewoners qua niveau en begeleidingsintensiteit goed meegenomen bij het opvullen van de lege plekken.
Vorig jaar besloten we dat we geld moeten reserveren voor de gewenste inzet van de GZ Psycholoog, bij bewoners die geen

behandelindicatie meer hebben én dat we goed moeten nagaan of inzet/betrokkenheid nodig is of niet. Beide acties hebben we naar tevredenheid vorm kunnen geven
Tevens hebben wij vorig jaar besloten dat de leidinggevende de coördinerende en zorginhoudelijke taken vaker weg zal zetten bij de begeleiders. Dit is grotendeels behaald en er is een betere balans ontstaan voor de leidinggevende door taken weg te zetten bij de begeleiders, zonder er veel extra uren voor in te zetten.

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 2022 gestart met 6 jong volwassen bewoners, allen een verstandelijke beperking in combinatie ASS, ADHD en ADD. Er is tot half februari een kamer voor permanente bewoning vrij, vanaf dan is er een nieuwe bewoner. De nieuwe bewoner is jong volwassen, met een verstandelijke beperking en ASS. Met ingang van eind maart komt er een jongedame deeltijd wonen op De Reidhin. De logeerkamer wordt hiervoor beschikbaar gesteld. Helaas bleek de problematiek waarmee deze bewoner mee kampte te groot en daardoor niet passend bij deeltijd wonen op onze woongroep en hebben we in goed overleg besloten te stoppen met deeltijd wonen per 1 augustus. Met ingang van 1 december wordt de lege kamer gebruikt voor logeren. 3 weekenden per maand komt er een jong volwassene bij ons op De Reidhin logeren.
Ook in het afgelopen jaar hebben we weer bepaalde inzichten verkregen, die bij de conclusies worden toegelicht. De Reidhin biedt permanent wonen met begeleiding en zorg. De begeleiding/zorg is maatwerk, met daarin de persoonlijke verschillen. Er is sprake van een combinatie van begeleidingsvormen. Dit vertaalt zich in zowel groeps- of individuele begeleiding. De zorgzwaarte betreft in 2022 VG 3, VG 4, VG 5 De zorg van de jong volwassenen wordt verleend vanuit de WLZ. Momenteel De hebben we voor 1 bewoner die 18+ is een maatwerkovereenkomst voor Verblijf en een bijbehorend profiel via de gemeente/SDF Deze zorg wordt verleend vanuit de verlengde 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.

Het is en blijft een uitdaging om juiste match van bewoners te vinden voor onze woongroep.
De 7 bewoners die momenteel permanent bij ons wonen hebben nagenoeg dezelfde problematiek, met daarin de persoonlijke verschillen. We merken dat de groep goed aansluit qua begeleidingsbehoefte. Bewoners hebben veel raakvlakken, op het gebied van de levensfase waarin ze zitten, interesses die ze hebben, hoe ze de vrije tijd in willen vullen en weten allemaal goed wat ze wel of niet willen. Dit laatste is natuurlijk een mooie ontwikkeling. Als we het hebben over de levensfase en dezelfde interesses, wordt er een bepaald beroep gedaan op de begeleiding. Een voorbeeld: er zijn paar bewoners die een vriendje/relatie hebben.
Dit zorgt ervoor dat anderen dit ook wel willen. Op zich niks mee, want we gunnen dit iedereen! De begeleiding heeft hierin een grote rol, zij moeten sturen in o.a. hoe onderhoudt je een relatie?, wat is wenselijk en wat niet?, wanneer spreek je af en waar?, is dit op de woongroep, hoe verhoudt zich dit dan tot de andere bewoners?, jaloezie onder bewoners etc. etc.
Eigenlijk is er geen bewoner bij waarbij geen ondersteuning in het aangaan én onderhouden van een relatie nodig en/of gewenst is. De wens om een relatie te hebben gaat ver en we hebben daarin jammer genoeg al vervelende voorvallen meegemaakt.
We concluderen enerzijds dat het fijn is dat de groep aansluiting met elkaar heeft en in dezelfde levensfase zit, namelijk het willen hebben van een relatie, maar anderzijds is het een hele kluif om alles voor iedereen is juiste banen te leiden en zorg op maat te bieden.
Bij de start hadden we een verticale groep met niveau verschillen en diverse problematiek. Het idee erachter was ons concept: "Samen Sterker".
Het verschil in niveau zorgt ervoor dat de bewoner met het "lagere niveau" zich op kan trekken aan de bewoner met het "hogere niveau" en de bewoner met het "hogere niveau" hoeft zich niet te bewijzen of te meten aan de bewoner met "lagere niveau".
We hebben inmiddels ervaring opgedaan in de verschillen en voor/nadelen van de groepssamenstelling en zullen goed moeten blijven monitoren. Al doende leert men, dat is waar, maar het is best moeilijk en ingewikkeld om de juiste keuzes te blijven maken.

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

4.3 Personeel

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

In het afgelopen jaar hebben wij te maken gehad met personele wisselingen. Helaas ontkomen we er niet aan dat er werknemers komen en gaan.
1 medewerker die vertrokken is, heeft aangegeven zich beter op haar plek te voelen op de dagbesteding. Gelukkig was er vacatureruimte op onze dagbesteding en kon ze daar aan de slag. Hierop hebben wij geen aanpassingen gedaan. De medewerker die de plek ingenomen heeft van de vertrekkende medewerker, heeft ons na 3 maanden verlaten, omdat ze elders meer uren kon gaan werken. We begrijpen dat heel goed, maat het is tegelijkertijd iets dat bij aanvang dienstbetrekking bekend was.

Er is met alle werknemers een functioneringsgesprek gehouden en met de nieuwe medewerkers zal deze voor het eerst plaatsvinden in 2023. 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 medewerkers om te gaan voor iets jongere begeleiders als er weer een wisseling plaatsvindt hebben wij ter harte genomen. Eén van de stagiaires die we in 2021 een plek hebben geboden, is invalkracht op onze woongroep. Zij volgt momenteel de opleiding: Toegepaste Psychologie" Zij deelt veel met het team en andersom kan ze tijdens haar invalwerk haar opgedane kennis in de praktijk brengen. Dit is een mooie win-win situatie en qua leeftijd is ze een stuk jonger dan de rest van het team, dus hiermee hebben we gehoor kunnen geven aan de feedback die we van de rest van het team hebben ontvangen.

Ook hebben we van het team begeleiders te horen gekregen dat ze blij zijn dat de zorgboeren/eigenaren besloten hebben de taken onder te verdelen in de aansturing van dagbesteding en wonen. Men ervaart het als zeer prettig en vooral duidelijk, dat er 1 aanspreekpunt is.

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.

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.

4.5 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.

We hebben in 2021 2 begeleiders uit het team coördinerende taken gegeven. Op deze manier werd de leidinggevende voor een deel ontlast en dat is fijn. 1 van deze begeleiders is niet meer werkzaam op De Reidhin, dus zijn alle taken weggezet bij 1 begeleider. Dit heeft goed uitgepakt. Deze begeleider heeft de coördinerende taken weten weg te zetten en te verdelen onder de rest van het team begeleiders. Dit heeft werkt en sluit goed aan bij de actie: "Kwaliteitstaken verdelen onder medewerkers" die we bij 3.3 hebben aangemaakt. We hebben geleerd dat we door het hele team verantwoordelijk te maken, meer draagkracht creëren én er meer betrokkenheid bij alle zorgprocessen ontstaat.

Nu de leidinggevende zich, sinds eind 2022, uitsluitend bezig houdt met het aansturen van het woonteam, is er meer ruimte en tijd ontstaan. Dit heeft óók geleid tot meer betrokkenheid. De leidinggevende kan vaker en makkelijker inspringen op momenten dat dit nodig is en dat wordt door de medewerkers als zeer prettig ervaren.

We hopen dat we in het komende jaar ook weer stagiaires een plek kunnen bieden op De Reidhin.

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Opleidingsdoelen van het afgelopen jaar:

- Verdieping in de bijkomende problematiek (gedrag) van onze bewoners en hoe we daar op een wenselijke manier mee om kunnen gaan. Dit doel was in 2021 bereikt, maar zou in 2022 een vervolg krijgen. Ook in het afgelopen jaar is hier de nodige aandacht aan besteed. Zie verder bij conclusies 5.3
- Alle begeleiders + de leidinggevende hebben de BHV herhalingscursus weer gevolgd. Er zijn elk jaar weer aanpassingen en nieuwe inzichten, dus het is fijn dat we elk jaar iedereen opnieuw BHV kunnen scholen.
- Systeemgericht werken: was een opleidingsdoel van 2021 en heeft in het afgelopen jaar, een vervolg gekregen. Samen met de GZ Psycholoog hebben wij, op maat en toegespitst op eigen situaties hier aandacht aan besteed. We hebben dit behandeld in het teamoverleg als thema. De onderwerpen die behandeld zijn, hadden te maken met het feit dat we regelmatig geconfronteerd worden met ouders/vertegenwoordigers die e.e.a. anders zien dan wij, met als gevolg dat wij daar de juiste weg in moeten vinden. Aan de hand van "echte" voorbeelden uit de praktijk. Er in deze geen sprake van doel bereikt, maar sprake van blijvend aandachtspunt!
- Scholing Wet Zorg & Dwang: was een opleidingsdoel voor 2022 en dit doel is bereikt. Alle begeleiders hebben een basis scholing/training gevolgd via e-learning. (Knowledge Monk) Zie verder bij conclusies 5.3
- Efficiënte rapportage: dit doel is niet bereikt omdat er het afgelopen jaar, voorkeur gegeven is aan andere opleidingsdoelen/opleidingen/trainingen etc. en zal blijven staan voor 2023.
- In november hebben zorgboer/Leidinggevende van de dagbesteding en de begeleider die zowel op dagbesteding als op wonen werkt, bij MEE in Groningen, de training: "Communiceren met mensen met LVB" gevolgd. De opgedane kennis en de meegekregen praktische tips zijn door de begeleider in kwestie gedeeld in het maandelijkse teamoverleg van wonen. Er zijn bijbehorende boeken aangeschaft door de dagbesteding, die we uit kunnen wisselen.

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Medewerkers van De Reidhin bezitten reeds veel kennis en vaardigheden. Het team bestaat hoofdzakelijk uit begeleiders die al jaren werkzaam zijn in de gehandicaptenzorg.
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. Financiën spelen hierin ook een rol. We zullen, om de kosten te verdelen, ook het komende jaar er zoveel

mogelijk voor kiezen 1 a 2 begeleiders deel te laten nemen aan scholingen/trainingen, die de opgedane kennis overbrengen aan de rest van het team. Daarnaast zullen er ook scholingen/trainingen worden gevolgd, met een verplicht karakter. In de praktijk is dit de BHV herhaling.

De opleidingsdoelen van de komende jaren zullen daarom (wederom) in hoofdzaak neerkomen op het opfrissen en behouden van de opgedane kennis en ervaring.
Opleidingsdoelen zullen de komende jaren dan ook een verdiepend karakter hebben.

De doelen voor de komende jaren zijn:

- Systeemgericht werken (doorlopend doel/thema).
- Verdieping problematiek van bewoners (doorlopend doel/thema).
- Relaties en Sociale Media (het plan dit samen met bewoners vorm te geven en de training: "Veilig Online", die door MEE Noord wordt aangeboden) Zie actie.
- Efficiënt rapporteren / Rapporteren op doelen.
- Scholing BHV (herhaling) (doorlopende actie).
- Onderhouden kennis en vaardigheden ASS (er wordt in april 2023 een nieuwe lezing van Colette de Bruin bijgewoond door hele team + leidinggevende) Zie actie.
- Verdieping: "Oplossingsgericht werken", zie actie.

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

We kunnen concluderen dat we tevreden zijn over het proces scholing en ontwikkeling. Er zijn een aantal opleidingsdoelen, waaraan we al aandacht hebben besteed in de afgelopen jaren en die we de komende tijd verder uit willen diepen in de vorm van scholing/training.
De bijdrage die hierin wordt geleverd door de aan ons verbonden GZ Psycholoog is voor ons zeer welkom en werkbaar. We zullen dit voortzetten in de vorm van Thema's die we in het maandelijkse teamoverleg zullen behandelen.

Wij zijn van mening dat scholingen, trainingen e.d. het meest zinvol zijn als deze zijn toegespitst op onze specifieke situatie.
We laten het team begeleiders niet deelnemen aan één en dezelfde scholing of training, maar laten per keer 1 a 2 begeleiders deelnemen. Dit zorgt ervoor dat we een verscheidenheid aan kennis vergaren. zie eerdere uitleg bij 5.2 Dit bevalt goed en we zullen deze werkwijze de komende jaren blijven volgen.

We zullen de begeleiders tijdens de functioneringsgesprekken/jaargesprekken blijven vragen naar wensen rondom scholing en ontwikkeling.
Vanzelfsprekend staan wij open voor hetgeen er m.b.t. scholing en ontwikkeling op ons pad komt en blijft het een belangrijk aspect in de begeleiding richting onze bewoners.
Het scholingsaanbod is groot en veelzijdig. Op de site van Academie Landbouw en Zorg (zorgacademie) is er een veelzijdig aanbod. Wij checken dit aanbod regelmatig.

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

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 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) Het ondersteuningsplan wordt jaarlijks bijgesteld, opnieuw vastgesteld en ondertekend.

Halfjaarlijkse en Jaarlijkse 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?
Wat is de voortgang van de doelen en/of zijn er nieuwe doelen waaraan je wilt werken?

Naast de halfjaarlijks en jaarlijkse evaluatie van de zorg, vindt er elke 3 maanden een doelenevaluatie plaats. Het komt voor dat begeleidingsdoelen tussentijds wijzigen of niet meer van toepassing zijn omdat ze niet meer relevant zijn of behaald zijn.
Het zeer regelmatig evalueren van de zorg/doelen, maakt dat we planmatig de begeleiding uit kunnen voeren. Alle betrokkenen bij de zorg zijn hierdoor goed op de hoogte.
Bewoners vinden met name het evalueren van doelen fijn. Dit is voor hen duidelijk en overzichtelijk. Ze weten waar ze aan toe zijn en wat er goed gaat of nog aandacht vergt.
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 zijn "zorg op maat" én "zelfbepaling belangrijke uitgangspunten.

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 met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het evaluatieproces is goed op orde. Dit is iets waar de leidinggevende voortdurend op stuurt.
Door evaluaties goed te monitoren en vast te leggen, zijn we in staat om passende ondersteuning te bieden aan de hand van de PDCA cyclus.
Onze conclusie is, dat het regelmatig evalueren van de zorg, niet alleen voor onze bewoners waardevol is, maar ook voor andere betrokkenen bij de zorg. Ouders en/of andere vertegenwoordigers worden betrokken en op de hoogte gehouden van de geboden zorg en ondersteuning. Hiermee creëren we, (indien nodig), meer draagvlak.
De realistische keerzijde in deze is dat we wel alert moeten zijn en blijven op het feit dat de bewoner, samen met de begeleiding van De Reidhin de regie in handen hebben over de gevraagde en de te bieden zorg.

Een algemene conclusie uit de evaluaties is, zoals beschreven bij het afgelopen jaar, dat onze bewoners (niet allemaal) stappen maken in de invulling van vrije tijd en dat ze steeds meer integreren in het dorp en buurt. Vanuit dit oogpunt komen, tijdens de evaluaties en het opstellen/bijstellen van doelen, nieuwe inzichten en mogelijkheden. Wij zijn ons ervan bewust dat we hier rekening mee moeten houden in de ondersteuning. We zullen hier tijdens het maandelijkse teamoverleg aandacht aan besteden met medewerking van de GZ Psycholoog. Zie actie.

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Er is 4 maal een bewonersoverleg geweest, te weten op:
15 maart 2022
14 juni 2022
13 september 2022
13 december 2022

De onderwerpen die aangedragen zijn door bewoners, begeleider en leidinggevenden waren:
-Het hebben van een relatie (en hoe zich dat verhoudt tegenover medebewoners)
-Energielasten, alles wordt duurder (hoe gaan we hiermee om en welke bijdrage kunnen bewoners en begeleiders hieraan leveren)
-Brandoefening/veiligheid
-Huisregels (geluidsoverlast)
-Huishoudelijke taken en verantwoordelijkheden hierin
-Sporten / Vrije tijd
-Veranderingen/wisselingen personeel
-Gezamenlijke activiteiten

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.
Bewoners nemen het overleg serieus. Ook al zijn regelmatig dezelfde onderwerpen en is stimulering van de begeleiding nodig, het blijft een belangrijk moment. De eigen bedachte huis- en samenlevingsregels zijn altijd 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.
Bewoners maken bij toerbeurt verslag van het inspraakmoment. De één kan dit zelfstandig en de ander heeft de hulp van de begeleiding nodig.

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.

Het bewonersoverleg is voor bewoners een belangrijk moment. Ze voelen dat hun inspraak er toe doet.
Doorgaans is het de begeleiding die de overleggen voorbereid en bewoners moeten worden gestimuleerd om ook zelf onderwerpen in te brengen. Dit is en blijft een aandachtspunt.
Het bewonersoverleg wordt ook af en toe gebruikt door de leidinggevende om bepaalde onderwerpen en ontwikkelingen aan de kaak te stellen. Dit heeft een goed effect.
Vorig jaar is er afgesproken dat er, om de bewoners te helpen met het bedenken van onderwerpen, bij elk bewonersoverleg een thema zou worden besproken. Dit is deels doorgevoerd en zal in het komende jaar wederom meegenomen worden.
Er wordt een schema opgesteld voor 2023. Zie actie

Acties
Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

De tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden in december.
Er is aan 7 bewoners op een vragenlijst tevredenheidsmeting uitgedeeld en er zijn ook 7 lijsten weer ingeleverd.
De methode die we gebruiken is die van de meerkeuze vragen. De vragen zijn geschreven. Bewoners waarderen dit en geven hieraan de voorkeur. Het is niet nodig om een vragenlijst in de vorm van pictogrammen aan te bieden.

De onderwerpen die aan bod komen zijn:
Privacy
Veiligheid
Respect
Je prettig voelen
Begeleiding
Zelf beslissen
Inspraak
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. Wel is er hier en daar een kritische noot opgenomen bij de laatste vraag: "wat wil je nog kwijt?"
Dit is fijn, want het is een open vraag waarin bewoners uitgedaagd worden een aanvulling te geven, die ze bij de andere vragen niet of onvoldoende kwijt kunnen.

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

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.

Het is fijn dat iedereen de tijd en moeite heeft genomen mee te werken aan de tevredenheidsmeting.

De tevredenheidslijsten zullen worden besproken in het teamoverleg en het eerstvolgende bewonersoverleg. zie actie
De tevredenheidsmetingen worden anoniem behandeld.

Er zitten best opvallende verschillen in de ingevulde vragenlijsten. Opvallend zijn: verschil van mening/opvatting over mogelijkheden tot intimiteit of romantiek en last van lawaai op De Reidhin. We zullen dit even helemaal in kaart brengen, zodat we hier op in kunnen zoomen tijdens het teamoverleg en het bewonersoverleg. Het invullen van de lijsten wordt door de meeste bewoners samen met ouders/vertegenwoordigers gedaan, maar er zijn er ook een paar bewoners die de lijst geheel zelfstandig invullen.

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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.

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

7.3 Agressie

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

Er heeft zich in het afgelopen jaar 1 agressie-incident voorgedaan. Dit betrof verbale agressie.
Dit incident is gemeld bij de leidinggevende en is besproken tijdens het teamoverleg. De aanwezige GZ Psycholoog was aanwezig bij deze bespreking. De analyse is dus gezamenlijk uitgevoerd.
Er is door de betreffende begeleider, waartegen de verbale agressie was gericht, een OG (Ongewensten Gebeurtenissen) Formulier ingevuld. Deze is ondertekend door de leidinggevende.
De oorzaak/aanleiding voor deze verbale agressie was dat de betreffende bewoner, tegen de gemaakte afspraken in ging en toen de begeleider in kwestie haar daar op wees, viel dit niet goed en ontstond er verbale agressie door een woede uitbarsting.
Er is door de begeleider aangegeven dat de bewoner beter naar haar kamer kon gaan om af te koelen. Er is een time out afgesproken van een uur. Na deze time out kon de begeleider het voorval bespreken met de bewoner, zij was daar ontvankelijk voor en heeft nadat alles besproken was haar excuses gemaakt aan de begeleider. Er is op de juiste wijze gehandeld, namelijk: de begeleider heeft tijdens de verbale agressie eerst een stapje terug gedaan, daarna tijd gegeven en tot slot op kalme wijze alles nogmaals doorgenomen en gereflecteerd op het gedrag.
De begeleider heeft aangegeven dat we een procedure hebben en dat ze OG formulier op zou stellen, welke door de leidinggevende zou worden ondertekend. Het is bekend dat de bewoner moeilijk om kan gaan met een nee of een correctie van een ander, in dit geval de begeleider. Van verbale agressie was eerder nagenoeg geen sprake.
De gedragsregulering is al een aandachtspunt in de begeleiding. Bewoner werkt hieraan, er is een doel van gemaakt in de ondersteuning.

Vorig jaar hebben wij ons OG formulier aangepast met de vraag: "Is er behoefte om het incident te bespreken met de leidinggevende en/of GZ Psycholoog?" In de bijlage een voorbeeld van het OG formulier.

Het onderwerp OG 's is een vast onderwerp op het teamoverleg. Bewoners die het incident van dichtbij hebben meegemaakt/getuige waren, zullen de benodigde nazorg ontvangen van de begeleider die betrokken was bij het incident.

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

Bijlagen
- OG Formulier De Reidhin

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 is maar één incident gemeld. Omdat dit weinig is, is er reden te meer om het melden goed onder de aandacht te houden.
Bewoners mogen best boos worden of het ergens niet mee eens zijn, dat komt overal voor. Er is veel aandacht voor het omgaan met elkaar. Wat is wenselijk en geoorloofd en wat niet. Tijdens het bewonersoverleg keert dit onderwerp regelmatig terug. Door de omgangsvormen onder de loep te nemen, is het bespreekbaar en dat zorgt ervoor dat bewoners bewust zijn/worden van hun gedrag. Wij denken dat dit er ook mee te maken heeft dat we nagenoeg geen meldingen van agressie hebben.

We streven naar zoveel mogelijk eenduidigheid in de begeleiding, zodat bewoners weten waar ze aan toe zijn. Wij zijn ervan overtuigd dat dit minder ruis op de lijn geeft en hoe minder ruis, hoe stabieler bewoners kunnen zijn en ontstaat er minder ongenoegen. Duidelijke grenzen stellen aan de zorg is een onderwerp dat aangekaart wordt tijdens het teamoverleg.

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

We kunnen ook concluderen dat we in het jaar 2021 meer meldingen hadden. Dit kunnen we verklaren. Door het vertrek van 2 bewoners, waarbij er sprake was van bijkomende gedragsproblematiek en wij hebben moeten besluiten dat de begeleidingsbehoefte niet langer passend was, zijn er minder meldingen.

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.

Planning maken evaluaties 2023

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2023
Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Oefening Calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2023
Actie afgerond op: 07-03-2022 (Afgerond)

Begroting maken voor de tuin

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 01-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn een aantal aanpassingen gedaan, waarvan vooraf geen begroting opgesteld is.

Invullen checklist hygiëne De Reidhin

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)

Stappenplan opstellen voor gebruiksvriendelijke en onderhoudsarme tuin.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 01-09-2022 (Niet meer van toepassing)

Gedragscode seksualiteit en beroepshouding aanpassen op wonen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)

Taakverdeling opnemen als vast agendapunt.

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2022
Actie afgerond op: 01-09-2022 (Niet meer van toepassing)

Inspraakmomenten 2022 bewoners plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er wordt elke kwartaal een bewonersvergadering gepland.

Onderzoeken en plannen van uitjes met en zonder ouders.

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn een aantal leuke uitjes geweest met bewoners en begeleiders. We zullen in 2023 bekijken of er behoefte is om samen met ouders/vertegenwoordigers iets te plannen.

Werven vrijwilligers en/of maatjes voor bewoners

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2021
Actie afgerond op: 15-07-2022 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Er is geen behoefte aan bij de bewoners, zij zijn zelf volop aan het ontdekken hoe ze hun vrije tijd in willen vullen. Er zijn wel een aantal buurtbewoners die bewoner van De Reidhin betrekken bij activiteiten, maar zij zijn niet als vrijwilligers aangemerkt.

Passende systeemgerichte scholing zoeken .

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 15-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn door de GZ Psycholoog klinische/trainingen georganiseerd tijdens de maandelijkse teamvergaderingen.

Tevredenheidsmeting uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 25-02-2022 (Afgerond)

Thema's bedenken voor bewonersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021
Actie afgerond op: 20-02-2022 (Afgerond)

Onderzoeken welke coördinerende taken gedelegeerd kunnen worden naar welke medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2022
Actie afgerond op: 20-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie is verplaats naar 4.6 in het jaarverslag 2022

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 ontlenen 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
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Organiseren van een open dag (datum en programma maken)

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Werven van vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

samenwerking zoeken met een paardencoach

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Scholing in rapporteren

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Website vernieuwen en vacatures vermelden.

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2022
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Website vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2022
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Scholen benaderen om eindejaarstudenten te wijzen op de mogelijkheden om te werken bij Bûtenút.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Toelichting: Actie hoort bij de dagbesteding en is door Jolanda de Grijs behandeld en/of afgerond.

Bewonersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2023

Oefening Calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2023

Onderzoeken animo bewonersvakantie.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Jaarlijkse functioneringsgesprekken houden.

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

Bewonersoverleg/inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2023

Actualisatie plan van aanpak RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Controle brandblus en EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Bewonersoverleg/inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 08-10-2023

Tevredenheidsmeting uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Invullen checklist hygiëne De Reidhin

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Audit Wonen icm audit loc. Paard- en dagbesteding centrum Bûtenút. 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

Bewonersoverleg/inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023

Planning maken evaluaties

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023

Thema team(s) vrije tijd inplannen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 22-03-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

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 al meerdere malen vermeld. Hierdoor ontstaat er een onjuist beeld. Van wonen zijn alle acties wel bijgewerkt en van de dagbesteding ook, maar toch staan er nog acties vermeld m.b.t. de dagbesteding.
Er zijn acties aangemaakt voor 2022, maar een geplande actie is soms niet meer nodig door veranderingen en wijzigingen waardoor het niet meer actueel is of nodig is.
Ook nu moeten we weer constateren dat acties worden geland in de agenda of tijdens het teamoverleg worden toegevoegd aan de actielijst. Deze manier is werkbaarder vinden wij.
De actielijst gebruiken we meer voor de lange termijn acties en dan is het een goed instrument. Toch moeten we eerlijk concluderen dat we niet regelmatig genoeg in de digitale omgeving van Kwaliteit Laat Je Zien de acties bekijken. We merken dat we vooral bezig zijn met de actielijst op het moment dat we de werkbeschrijving updaten en als we het jaarverslag opstellen. Een deel van de acties is dan vaak al afgerond zonder dat we dat hebben aangepast bij de acties van het kwaliteitssysteem. Het is lastig om hierin de juiste weg te vinden.
Waar het voor de één fijn en passend is om met de actielijst te werken, is het voor ons niet echt een instrument waar we voldoende gebruik van maken. We begrijpen tegelijkertijd dat de actielijst toetsbaar moet zijn en een onderdeel van het kwaliteitsproces is.

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

Voor de komende 5 jaar hebben we de volgende doelstellingen:

- We zijn(nog steeds) financieel gezond.
- Er is financiële ruimte voor onderhoud.
- We hebben nog steeds) een stabiel team van begeleiders, maar is er verjonging van begeleiders. (4 van de 6 begeleiders zijn 55+)
- We hebben alle kamers bezet (+ de logeerplek van tijd tot tijd)
- De overkapping is gerealiseerd.
- We bieden plek aan stagiaires.

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Onze doelstellingen voor het komende jaar (2023) zijn:

- Werkzaamheden en taken t.a.v. kwaliteit verdelen onder begeleiders en leidinggevende. (is actie voor aangemaakt bij scholing en ontwikkeling)
- (Blijven) zorgen voor een juiste balans in het wegzetten van coördinerende en zorginhoudelijke taken bij de leidinggevende en het team begeleiders.
- Wederom thema teams organiseren: zie ook bij scholing en ontwikkeling. Belangrijk: Visie & Missie: onderzoeken of deze nog aansluit of dat deze aan moeten passen, hier was al een begin mee gemaakt en zou in 2022 verder worden uitgewerkt. Hier is is in het afgelopen jaar geen vervolg aangegeven, omdat andere doelstelling voorrang hebben gekregen, dus wordt het het in 2023 weer opgepakt en verder uitgewerkt.
- Handhaven, stimuleren en inspelen op de positieve ontwikkeling (indeling vrije tijd, integreren etc.) die bewoners doormaken.
- Uitjes/activiteiten organiseren voor bewoners.
- Uitje/activiteit organiseren voor het team.
- Activiteit bedenken/organiseren waarbij ouders/vertegenwoordiger van onze bewoners worden betrokken. Zie actie.
- Realiseren overkapping.
- Klusdagen organiseren (schoonmaakklussen binnen en buiten, tuinklussen, overkapping etc.)

Acties
Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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 doelstellingen komende jaar:

Voor een aantal doelstellingen zijn acties aangemaakt. Bij het inplannen van de acties is al rekening gehouden met korte termijn doelstellingen en doelstelling die langer kunnen wachten. We zullen ook in de praktijk moeten ervaren waar we eerst en laatst mee aan de slag gaan.
De klusdagen en het realiseren van een overkapping hebben prioriteit en willen we, indien mogelijk, vóór de zomer van 2023 voor elkaar hebben. Alvorens we aan de slag kunnen met de overkapping, zullen er eerst een aantal klussen moeten worden geklaard. De volgorde van de te nemen stappen is.

- We gaan samen met bewoners, begeleiders en de leidinggevende de klussen in kaart brengen, zodat we een duidelijk en overzichtelijk plan hebben. Zie actie.
- Via de nieuwsbrief ouders/vertegenwoordiger en andere betrokkenen vragen of ze ons willen en kunnen helpen met een aantal klussen. Zie actie.
- We zullen een schatting van de kosten op laten stellen bij een aan ons verbonden bouwbedrijf. Zie actie

Tijdens de eerste teamvergaderingen in het aankomende jaar zullen we een verdeling van de taken t.a.v. kwaliteit maken en wegzetten, zodat we daar mee aan de slag kunnen gaan. Zie actielijst.

De themateams zullen we plannen. Daar zullen we afspraken over maken met het team en met de GZ Psycholoog. Dit zullen we (nog) niet allemaal opnemen in de actielijst. Zoals al aangegeven bij de acties, worden er ook afspraken en planningen gemaakt aan de hand van onze eigen agenda.

Plan van aanpak doelstellingen komende jaren:

Om financieel gezond te kunnen blijven, zullen we om te beginnen de kamers bezet moeten houden en ook de logeerkamer moet zoveel mogelijk worden benut.
De financiële ruimte voor onderhoud, klussen en onvoorzien, blijft best een uitdaging.
We zullen aan de hand van de indexeringen de tarieven voor huur/servicekosten en begeleidingskosten jaarlijks aanpassen.

Als we het team willen verjongen, zullen we daar rekening mee moeten houden op het moment dat er vacatureruimte ontstaat en we iemand in dienst nemen. Dit is makkelijker gezegd dan gedaan, we moeten natuurlijk altijd afwachten wat de leeftijd van de sollicitanten is..
Om het team stabiel te houden, moeten we, naast het volgen van de CAO, goed werkgeverschap tonen en betrokkenheid creëren door eigen inbreng. Het team meenemen in de ontwikkelingen en inzicht geven in datgene wat er nodig is om De Reidhin naar wens te runnen.

We zullen via SBB een profiel aanmaken van stagiaires die we een stageplek kunnen bieden. Zie actie.

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.

7.3	• OG Formulier De Reidhin