

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

NATUUR jz

NATUUR jz

Locatienummer: 2600



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

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
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	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
6 Terugkoppeling van deelnemers	22
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
6.3 Inspraakmomenten	23
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	24
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25

7 Meldingen en incidenten	26
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	26
7.2 Medicatie	26
7.3 Agressie	27
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	40
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	44
9 Doelstellingen	45
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	45
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	45
9.3 Plan van aanpak	45
Overzicht van bijlagen	47

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

NATUUR jz

Registratienummer: 2600

Strijensedijk 14, 3293LB Mookhoek

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 84728647

Website: <https://www.plukhoekmookhoek.nl/natuur-jeugd zorg/>

Locatiegegevens

NATUUR jz

Registratienummer: 2600

Strijensedijk 14, 3293LB Mookhoek

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Zorgboeren Zuid-Holland

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit is het tweede jaarverslag van NATUUR jz.

Een landgoed van 5 ha, gelegen in het rustige dorpje Mookhoek. Claudia Reijnen en haar partner Peter Maaskant zijn eigenaren van deze prachtige plek. Er is een bloemen- en fruitpluktuin die in het seizoen open is voor publiek. Verder lopen er gezellige kipjes en hebben ze een lief maar waaks hondje waarmee je flinke wandelingen over het perceel kunt maken. De dagbesteding van NATUUR jz gaat per juni 2022 van start en heeft betrekking op de betekenis van natuur voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. En voor het leren omgaan met en zoveel mogelijk helen van achterstanden en stoornissen. De zorg begint bij vies worden in de modder, balanceren over een omgevallen boom, vallen en opstaan, het aaien van de hond en rennen door de regen. Al rollend, ruikend, kijkend, proevend, luisterend en grijpend ontdekken kinderen de wereld om hen heen.

Het is een turbulent jaar, niet alleen in de wereld, maar ook op de zorgboerderij. Ze krijgt te maken met nieuwe uitdagingen, dwarsliggende wetten en niet rijdende taxi's. Hoe daarmee om te gaan als dit niet je belangrijkste taak is? En hoe zorg je voor een passende match tussen begeleiders en kinderen? Kortom; op welke manier kun je je cliënten het best voorzien in hun zorgbehoefte?

Daar geven ze handen en voeten, man en macht aan. En dat resulteert in resultaten, zinvolle evaluaties en vooral; een glimlach.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

1: Het logo dat staat voor groei in de natuur.

2: De pluktuin, waar mensen bloemen kunnen komen plukken.

3: Rust en reflectie, voor de dagelijkse pas op de plaats

Acties

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

Bijlagen

- logo
- de pluktuin
- rust en reflectie

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.

* Ze starten het jaar met **aanmeldingen van nieuwe cliënten** die een intensieve zorgvraag hebben. Daardoor voelen ze zich genoodzaakt op zoek te gaan naar een personeelslid om te ondersteunen in de zorgbegeleiding. Het nieuwe personeelslid start begin maart waardoor de kwaliteit gehandhaafd blijft. Verder haalt het werkdruk bij de zorgboeren weg.

* **Personeel aannemen** hebben ze hiervoor nog nooit gedaan, dus dit is een leermoment; salarisadministratie, jeugdzorg CAO, reiskostenvergoeding.

* Er moet **een jaarverslag over het afgelopen jaar** ingediend worden, wat geen probleem is dankzij de webinar van de Zorgboerenacademie. Er moet ook een jaarrekening tot stand komen waarover de accountant en de zorgboerin ook een webinar volgen bij de federatie voor Landbouw en Zorg. Ze schrikken van de hoeveelheid informatie die er vanuit het CIBG vereist wordt, de accountant vraagt of de zorgboerin een andere accountant wil zoeken. Met hulp van de ZBZH komen ze eruit.

* **Scholing:**

- Er worden een aantal webinars door Stichting Zorgboeren Zuid-Holland georganiseerd waaronder; De meldcode, Veilig omgaan met ICT en voorkomen cybercriminaliteit, Stuur jij de zorgboerderij of stuurt de zorgboerderij jou?

- 4 Medewerkers volgen de cursus 'Vlaggensysteem' van de Stichting ZBZH.

- De zorgboerin laat zich scholen tot examinerator voor de juiste begeleiding van de BBL stagiaires.

- Omdat er vanuit de cliënten de vraag voorligt voor meer dieren op de boerderij volgen de zorgboeren een webinar van *Boeren in het bos* over "natuurlijk varkens houden". Ze leren hoe ze varkens kunnen houden en maken plannen.

* Uit de schriftelijke toetsing jaarverslag 2022 komt naar voren dat het wellicht beter is om **voor alle vrijwilligers/stagiaires een VOG aan te vragen** en de omgangsregels te laten tekenen. Dat organiseert de zorgboerin en in maart hebben alle medewerkers hieraan voldaan.

* De vrijwilligers **regelen dit keer zelf NL DOET**, op eigen verzoek. Het is niet echt een succes omdat het niet zo makkelijk blijkt om de bezoekende vrijwilligers goed te motiveren om tot werken te komen. Bovendien werkt het weer niet mee. Het regent pijpenstelen.

* Omdat de zorgboeren een overvol takenpakket hebben **wordt besloten om wederom stagiaires BBL te werven**. Op deze manier kunnen ze het leerbedrijf zijn dat ze voor ogen hebben en hebben ze relatief goedkoop personeel. Ze starten de zoektocht in april en in augustus zijn er voldoende stagiaires om de kinderen te begeleiden. Het valt niet mee om de juiste kandidaten te vinden. Er gaat veel tijd zitten in kennismakingsgesprekken die niets opleveren. Daarom laten ze de potentiële stagiaires een dagje meedraaien, om wederzijds een goede indruk te hebben van de verwachtingen.

* Een stagiaire die voor een BBL traject zou komen werken komt niet opdagen en laat niets meer van zich horen. Ze reageert niet op telefoontjes en berichten, het is een vreemde situatie. Later blijkt dat dit **een verbazingwekkend normale gang van zaken is**.

* In juni krijgen ze het **kwaliteitskeurmerk**. De audit verloopt zonder verrassingen, het bordje wordt op de gevel geschroefd.

* Op nationale feestdagen rijden er **geen taxi's**. Het is niet gezegd dat de cliënten dan geen zorg nodig hebben, maar ze kunnen eenvoudigweg niet komen. Daarom is de zorgboerderij op deze dagen voortaan gesloten en wordt het als een verplichte vrije dag in de arbeidscontracten aangemerkt. Omdat een werknemer recht heeft op 4x een vrije week moet er een jaarplanning worden gemaakt om inzichtelijk te hebben hoeveel vrije dagen de werknemers zelf nog kunnen kiezen.

* Door de drukte worden **de activiteiten van de pluktuin op een laag pitje** gezet; je kunt nu eenmaal niet alles goed doen. Alle workshops (normaal geven ze er een in de week in het seizoen) worden geschrapt, enkel de reeds volgeboekte workshops blijven staan. Dat zijn er

nog maar drie.

- * Voor de zomervakantie stroomt een aantal kinderen uit naar onderwijs, juist nu er nieuwe stagiaires zijn aangenomen. Een tijd van intakes en kennismakingen volgt. De kinderen die naar school gaan, willen echter wel blijven komen. Dat zorgt voor **een zeer volle boerderij** op de woensdag en zaterdag.
- * In de zomervakantie worden de zorgboeren uitgenodigd voor een evenement in het buitenland. De zorgboerderij gaat voor het eerst een week dicht. Dat bevalt heel goed. Er is ruimte voor contemplatie en een eigen leven. **Besloten wordt dat er voortaan vakanties ingepland gaan worden, die gaan op de kalender voor 2024** en worden in de nieuwsbrieven gedeeld.
- * De vaste zorgcoördinator krijgt een andere taak binnen de ZBZH, de boerderij krijgt **een nieuwe zorgcoördinator** aangewezen. Dat is wennen aan beide kanten vooral omdat de wederzijdse verwachtingen niet meteen duidelijk zijn. Na enkele verhelderende gesprekken is de taakverdeling duidelijk en neemt de zorgcoördinator meer verantwoordelijkheid voor zijn zorgtaken.
- * De zorgboerderij **stroomt sneller vol dan het personeel toeneemt**, het blijft een voortdurend punt van aandacht. Bovendien is personeel soms ziek waardoor ziekteverzuimregistratie weer een nieuw leerpunt is. Elke week wordt er een nieuwe weekplanning gemaakt omdat er geen stabiliteit is (cliënten en personeel). Er komt een nieuwe vrijwilliger bij, maar dat is niet voldoende om een veilige achterwacht te hebben.
- * In de herfstvakantie komt de **kampvuurkok** (Kampvuurkok, groepsactiviteiten, teambuilding en workshops buiten koken | kampvuurkok.nl) ; er wordt een geweldige pizzaparty georganiseerd en ze smullen!
- * In november horen ze dat een belangrijke cliënt (individuele begeleiding) verdwijnt **zonder medeweten van de zorgboeren**, van de JW in de WLZ; dat betekent dat ze vervoer moeten gaan aanbieden. Het is in onomkeerbaar, dit heeft al in september plaatsgevonden. De bezwaartermijn is reeds verstreken. Een onmogelijke zaak, dus er moet voor de cliënt op stel en sprong een andere plek worden gezocht. Dit is het moment waarop de zorgboeren grote frustratie in hun werk ervaren. **Ze weigeren in te zien dat het werken aan leerdoelen, tevreden reacties en evaluaties niet voldoende zijn om dit kind te kunnen begeleiden.** Een wet zit dwars en dat is schrijnend voor alle betrokken partijen. In december wordt deze cliënt overgeplaatst naar een andere boerderij van de ZBZH.
- * **Taxi's rijden niet wanneer dat moet**; dat levert frustratie en stress op bij deelnemers, die juist structuur en duidelijkheid nodig hebben. Wederzijds onbegrip maakt het er niet beter op. De taxicentrale verschuilt zich achter personeelstekorten.
- * Intussen draait de wereld gewoon door en weten de zorgboeren toch voor de meeste kinderen **een veilige plek te bieden waar ze kunnen groeien**, waar contacten hersteld worden en emotieregulatie niet zomaar een kreet is.
- * Omdat er meer personeel komt dat zelfstandig zijn werk moet kunnen doen zijn er **een aantal organisatorische veranderingen** nodig; de materialen moeten op een goed toegankelijke plek bewaard kunnen worden en de leer/werkomgeving heeft een upgrade nodig. Als er een emmertje sop nodig is, of een lijmstift, moet dat in het privé woonhuis door de zorgboeren zelf gehaald worden. Dat is een omslachtige manier van werken waar veel effectieve begeleidingstijd mee verloren gaat. Besloten wordt om een oriëntatie te doen op kinderdagverblijfunits zodat e.e.a. meer gestroomlijnd wordt. Bovendien worden de kooklessen een vast onderdeel van het programma, waardoor er een keukenblokje en een afwasplek nodig is. Het blijkt een kostbare zaak, eerst maar eens wat sparen.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod:

Het zorgaanbod is het afgelopen jaar flink uitgebreid; het aantal cliënten is verdubbeld. De zorg die ze graag willen bieden (dagbesteding intensief en IB), bieden ze nu. Toch houden ze de wens om kleinschalig te blijven goed in de gaten. Om de werkdruk te verlagen worden nieuwe personeelsleden aangetrokken.

Situatie:

Omdat meer kinderen meer drukte en meer onrust betekenen zijn ze op zoek gegaan naar een manier van organiseren waarbij de omvang van het perceel optimaal gebruikt wordt. Zo zijn de activiteiten meer over het perceel verspreid. Zo kan iedere begeleider met zijn eigen groepje in de eigen ruimte beginnen. Er wordt voor minder werkruimte en rust gezorgd.

Financiering:

De accountant heeft de meest noodzakelijke valkuilen verduidelijkt; zo was in het begin niet helder dat betaalde BTW niet teruggevorderd kon worden. Om de kinderen de begeleiding te bieden die ze nodig hebben wordt er personeel geworven; er moet een loonadministratie worden opgestart. Voor tegenvallers wordt een 'calamiteitenpotje' opgespaard uit de verkregen zorggelden. Zo zijn ze verzekerd van het doordraaien van de zorgboerderij als er faciliteiten wegvallen.

De zorgboeren betalen zichzelf nu een laag loon uit. Per januari denken ze een echt loon te kunnen overhouden. E.e.a. hangt af van de salariskosten die de nieuwe collega's met zich mee zullen brengen.

Kwaliteitssysteem:

* In juni is de audit waarna ze zich de trotse eigenaar van het kwaliteitskeurmerk mogen noemen.

* Beide zorgboeren zijn nu geschoold in de zorg en in het bezit van een BHV certificaat.

* Het is om het half jaar nodig om de werkbeschrijving te optimaliseren. Soms zijn kleine veranderingen die je anders niet opmerkt juist belangrijk om door te voeren.

* 4x per jaar nemen de zorgboeren deel aan de intervisie, waar ze ook zelf onderwerpen voor aandragen.

* Uit de interne audit van de ZBZH: "*Claudia werkt vanuit kleinschaligheid en werkt samen met haar partner Peter. Ze wil dit blijven vasthouden ook al is de vraag naar haar zorg groot. Claudia leeft 'buiten' met de kinderen, in de kas en op het land. Het land en de dieren zijn het centrale middel om de zorg vorm te geven. Een knelpunt wordt ervaren op het gebied van de veelheid aan werk; de kinderen leveren geen arbeid waardoor het werk op het land naast de zorg om ook nog gedaan moet worden door Peter en Claudia. Dat geeft druk. Claudia en Peter willen daarom kijken hoe het land zo ingericht kan worden dat er minder intensief op hoeft te worden gewerkt.*" Daar zijn ze nog steeds mee bezig; er worden faciliteiten aangebracht in de zintuigentuin (het blote voeten pad recentelijk), en er zijn plannen om 3 schapenweides aan te leggen waarop bijv. ook gespeeld kan worden.

* De geplande acties uit het kwaliteitssysteem worden zoveel mogelijk opgevolgd op het geplande moment.

Professioneel netwerk:

* De zorgcoördinator van de ZBZH. Voor dagelijkse hulp en ondersteuning, zowel zorginhoudelijk-, als bedrijf gerelateerd. Er vindt een verschuiving plaats; van dagelijkse ondersteuning is het nu zo dat de zorgboerin zelf de taken initieert.

* De hele 'achterwacht' van de ZBZH. Met elke vraag kunnen ze terecht. Dit is zeer helpend bij het eigen maken van de verschillende systemen waarmee ze werken. Er is hulp bij het indienen van de verplichte jaarrekening bij het CIBG, en onlangs heeft de zorgboerin vragen gesteld over juridische kwesties. Dat was voor de Stichting ZBZH ook nieuw; nog nooit had een zorgboer om deze vorm van hulp gevraagd.

* Twee vrijwilligers die bekwaam zijn staan hun bij, zij kennen het netwerk waar de zorgboeren met vragen terecht kunnen.

* Als ze een vraag krijgen vanuit het netwerk (collegiale consultatie, het voorbereiden van een workshop, een zorgvraag) dan denken ze mee en proberen een bijdrage te leveren. Een aantal van hun cliënten zijn terug ingestroomd naar het onderwijs, die terugplaatsing kan alleen succesvol zijn als er op maat gewerkt wordt; daar werken ze graag aan mee.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad:

* De toestroom van cliënten.

Het blijft dansen op een dun koord om personeel en cliënten op elkaar af te stemmen. Enerzijds zorginhoudelijk; het blijft mensenwerk. Anderzijds financieel; personeel dat er niet is moet wel worden betaald. Voor cliënten die om wat voor reden dan ook, niet komen opdagen wordt er niet betaald. Ze leren dat ze ruim personeel nodig hebben om ook een achterwacht te hebben bij uitval, anders wordt de werkdruk simpelweg te hoog.

Daarom loopt er op dit moment een wervingscampagne om ervaren en gekwalificeerde begeleiders te vinden, zodat de zorg optimaal geboden kan worden.

Voort hebben ze zich juridisch laten voorlichten over een arbeidscontract.

* De zorgboeren hebben twee kleinkinderen gekregen waar ze graag op willen passen.

Dit zorgt niet persé voor een verandering van het rooster; elke dag biedt minimaal een van de twee zorgboeren de zorg. Er is echter minder rek in het rooster om bijv. ziekte op te vangen.

Daarom is het handig om personeel aan te nemen.

* Een cliënt is zonder medeweten van de zorgboeren met terugwerkende kracht in de WLZ gekomen (dit is zonder communicatie aangevraagd door het wijkteam, en goedgekeurd). Daardoor komen de zorgboeren in de penibele positie vervoer te moeten aanbieden. Daar hebben ze de mogelijkheden niet voor en dus moet er voor betreffende cliënt z.s.m. een nieuwe plek worden gevonden (zorgplicht). De plaatsingscoördinator van de ZBZH zet zich hiervoor in en zo wordt het probleem opgelost.

Ze willen daarom geen cliënten meer met wie dit potentieel aan de orde zou kunnen zijn. Potentiele WLZ kandidaten komen op de lijst van uitsluitingen. (actie)

Kwaliteitsproces:

* Ze zijn nog niet tevreden over de kwaliteit van de zorgboerderij. In de basis kunnen ze hun werk goed doen. Er zijn echter belangrijke acties die nog moeten worden uitgevoerd om de kwaliteit op de lange termijn te garanderen. Zo lopen ze voortdurend tegen de calamiteiten oefening aan; ze doen hem wel, maar door de onstabiele personeelssituatie heeft het nog niet de noodzakelijke structuur. Ook de samenstelling van de deelnemers verandert voortdurend. Het is noodzakelijk om het kwaliteitssysteem actueel te houden aan de hand van de veranderingen die zich voordoen. Het is een dynamisch proces.

Ondersteunend netwerk.

* Het dichtstbij staat de zorgcoördinator van de ZBZH: doordat er een nieuwe zorgcoördinator intreedt moet de taakverdeling weer even helder worden neergezet. Dat zorgt in het begin voor spanningen, de zorgboerin is bang dat er zaken op de plank blijven liggen. Door dit duidelijk naar elkaar uit te spreken pakt de zorgcoördinator zijn verantwoordelijkheid en probeert zijn taken optimaal uit te voeren. Er heerst een sfeer van openheid en transparantie tussen beide partijen waardoor men zich vrij voelt om zich uit te spreken. De zorgboerin voelt zich vrij om de zorgcoördinator op zijn taken te attenderen.

Andere professionals uit het netwerk weten ze te vinden als ze ze nodig hebben en vice versa. Ze krijgen regelmatig de vraag om te sparren of kennis te maken. Soms vloeit daar een mooie samenwerking uit. Zoals met de speltherapeut zie aanschuift bij een evaluatie; zij zet voor emotieregulatie de 'kleurenmonsters' in, dat is nu geconsolideerd in het taalgebruik op de zorgboerderij. Of het sparren met de begeleider van de intervisie over ontstane problemen in de juridische sfeer nadat enkele taxibedrijven het laten afweten.

Doelstellingen vorig jaar:

* *Peter start met de opleiding EVC traject MBO 4. Verder gaat hij de opleiding BHV doen* → gedaan en behaald. Beide zorgboeren richten zich nu op het onderhouden van scholingstrajecten (herregistraties) en begeleiding van de stagiaires.

* *Starten met intervisie.* → Afgelopen jaar is aan de volledige cyclus van intervisie meegedaan.

* *Het perceel op een 'onderhoudsvriendelijke' manier inrichten zodat de aandacht naar de zorg gaat.* Dit is een voortdurend punt van aandacht en wordt als zodanig niet als actie in het kwaliteitssysteem beschreven. → Hier wordt nog aan gewerkt. Het plantgoed om een inheemse heg/haag rond de schapenweides te planten is geleverd. Het loonbedrijf dat de bomen moet komen rooien wacht echter een drogere periode af omdat het anders een grote bende wordt.

* *Een beslissing nemen over het geven van moestuinlessen.* → dit is net als de workshops op een heel laag pitje gezet. Er zijn wel moestuinlessen gegeven, maar niet heel veel. Dat geeft lucht aan de zorgboeren. Anderzijds vinden de cliënten het best interessant om 'hun' zorgboerderij te delen met schoolkinderen, en vice versa .

* *De openingstijden en activiteiten van de pluktuin afbakenen. Een goede planning en taakverdeling waarbij ook de andere facetten van ons bedrijf in ogenschouw worden genomen (het agrarische gedeelte en de pluktuin).* → Dit is nog steeds een punt van aandacht. De overweging om te continueren is de veelheid aan betekenisvolle activiteiten voor de deelnemers en de laagdrempeligheid om ons te bezoeken. Anderzijds werkt het werkdruk-verhogend. Omdat ze het afgelopen seizoen een vrijwilliger hadden om te ondersteunen in het klantcontact liep het wel redelijk, maar had het niet de kwaliteit die ze graag zouden zien. Wellicht dat het met de komst van nieuw personeel beter te doen is.

De zorgboeren houden ieder kwartaal een evaluatiegesprek waarin ze de taakverdeling onder de loep nemen. Ze denken na over lopende zaken en hoe ze ermee omgaan. Ieder heeft zijn eigen takenpakket. Zo is de zorgboer voornamelijk bezig met het agrarische deel en het begeleiden van cliënten. De zorgboerin houdt zich bezig met personeelsbeleid en het managen van de zorgboerderij.

* *Directie ZBZH gaat in gesprek met divers stakeholders om de mogelijkheden rondom Buitengewoon Onderwijs te onderzoeken. Hiertoe zijn al wat lijntjes uitgezet in de richting van SWV, div. scholen, etc.* * *Ze bekijken de mogelijkheden bij NATUUR jz en hoe ze daar handen en voeten aan kunnen geven* → Er blijkt in de Hoeksche Waard geen behoefte te zijn aan deze vorm van onderwijs. Volgens de samenwerkingsverbanden zijn er bijna geen thuiszitters in de Hoeksche Waard. Kinderen die begeleid worden bij NATUUR jz staan immers ingeschreven op een school (dat ze die school vervolgens (bijna) niet bezoeken doet er volgens SWV niet toe). Dat is geen gezonde basis om een nieuwe organisatie op poten te zetten. In de gesprekken houden ze de deur open; mocht de behoefte zich ooit aandienen, staan ze open voor het gesprek.

* *Het ondersteunend netwerk uitbreiden met gemotiveerde vrijwilligers* → Dat is niet gelukt. Hoewel er flink wat energie ingestoken is (een filmpje maken voor de socials, een oproep plaatsen, vacatures op 'Werken en Leren in de Hoeksche Waard'), heeft het niet tot aanmeldingen van nieuwe vrijwilligers geleid. Genoemde wervingsacties helpen we mee bij het werven van personeel. Het geeft meer naamsbekendheid.

* *Onderzoeken waarom cliënten juist voor deze zorgboerderij kiezen. Wat maakt dat ze aantrekkelijk zijn voor potentiële cliënten? En klopt dat met het beeld van de evaluaties?* → Cliënten kiezen om verschillende redenen voor dagbesteding bij NATUUR jz. Op de eerste plaats omdat ze pas een kennismaking plannen als er plek is. Zo weet iemand die komt kennismaken altijd dat hij/zij welkom is. Verder matcht het beeld van de intake vaak prima met verdere evaluaties. dat blijkt ook uit de keukentafelgesprekken.

Acties:

* Voldoende gekwalificeerd personeel werven. Een zorgvuldige procedure langslopen.

* Het perceel op een 'onderhoudsvriendelijke' manier inrichten zodat de aandacht naar de zorg gaat.

* De openingstijden en activiteiten van de pluktuin afbakenen.

- * Geen nieuwe plannen maken (activiteiten) maar de huidige plannen vormgeven. Dus geen NL-Doet, geen workshops, en geen andere nieuwe dingen.
- * Doorgaan met scholing, intervisie en reflectie (voor herregistratie).
- * Een opgeruimde werkomgeving creëren zodat het personeel voldoende gefaciliteerd wordt om zelfstandig te kunnen werken.
- * Vakanties inplannen en ook daadwerkelijk nemen. Een belangrijk moment voor contemplatie voor de zorgboeren.
- * Een normaal loon uitbetalen aan de zorgboeren, naar de gewerkte uren. Oriënteren op pensioenopbouw en secundaire arbeidsvoorwaarden. Is er een redelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor handen? Daar de balans in vinden.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Bij NATUUR jz begeleiden ze cliënten die een complexe zorgvraag hebben.

Ze bieden dagbesteding intensief en individuele begeleiding.

De cliënt die tijdelijk niet kon komen vanwege vervoersproblemen is in januari weer begonnen.

Aantal deelnemers

Doelgroep	Begin	Instroom	Uitstroom	Eind
Kinderen 6-12	7	15	4	18
Jeugdigen 13-16	5	4	3	6
Totaal	12	19	7	24

Reden uitstroom

Weer naar school	3
Niet tegemoet kunnen komen ad zorgbehoefte	2
Teveel afwezig	2
Totaal	7

De zorg wordt gefinancierd vanuit de jeugdwet en de WLZ.

Omdat ze zien dat de complexiteit van de zorg toeneemt zijn ze op zoek gegaan naar een personeelslid om het team te versterken. Een aantal kandidaten hebben het geprobeerd maar zijn dan toch moeten stoppen omdat ze niet geschikt waren of problemen hadden in de privésfeer. Uiteindelijk zijn er nu geschikte kandidaten aan het proefdraaien en hebben ze nog een vacature uitstaan.

Kinderen die komen op basis van *groepsbegeleiding intensief* blijken in de praktijk *individuele begeleiding* nodig te hebben om zo optimaal mogelijk te kunnen functioneren. Hierover worden gesprekken gevoerd met de zorgcoördinator. Uiteindelijk wordt dan een extern ingehuurd om deze deelnemer alsnog op de zorgboerderij te kunnen begeleiden. Omdat de IB-er een andere opvatting heeft dan de zorgboerderij over het begeleiden van deelnemers komt deze samenwerking niet goed van de grond en wordt de deelnemer uiteindelijk elders geplaatst. Externen vragen ook om begeleiding en daar hebben de zorgboeren geen tijd voor.

De meeste kinderen ontvangen intensieve begeleiding, (max. groepsgrootte 3)

Na een kennismaking was er een deelnemer die niet voor deze zorgboerderij koos. Reden daarvoor was het ontbreken van (meer) dieren

om te verzorgen.

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.

Conclusies:

- * De deelnemersgroep is behoorlijk uitgebreid maar e.e.a. valt te nuanceren. Zo zijn er kinderen die maar heel sporadisch aanwezig zijn (alleen in de vakanties), of een dagdeel per twee weken.
- * Er is te weinig personeel om ook nog een achterwacht te hebben. Dat zorgt voor een ongewenste toename van de werkdruk.
- * Deelnemers die IB nodig hebben en dreigen in de WLZ te geraken willen ze weren; het heeft geen zin een gezonde zorgrelatie op te bouwen als al deze energie van de tafel wordt geveegd door toepassing van een andere wet.
- * Ze zien een deelnemersgroep die jonger is (met name op de zaterdag/woensdagmiddag) en een deelnemersgroep die te scharen valt onder 'pubers'. Bij het indelen van de groepjes wordt hier rekening mee gehouden. Uiteraard wordt het zorgaanbod daar op aangepast.

Dit hebben ze geleerd m.b.t. de ontwikkelingen:

- * Uitsluiting; geen deelnemers meer plaatsen die wellicht in de WLZ kunnen geraken.
- * Bij de intake van thuiszitters aangeven wat de maximale afwezigheidstijd is (een kind dat er niet is kunnen ze ook niet helpen).
- * Goed overleg met betrokken hulpverleners loont; gezamenlijke doelen stellen levert meer op. Zo hebben ze al een aantal kinderen weer kunnen begeleiden op weg naar school, die nog wel de zorgboerderij bezoeken.

Veranderingen:

- * Er staan vacatures uit op de diverse platforms.
- * Een overzichtelijke werkomgeving maken door e.e.a. goed te organiseren (vaste plaatsen voor de materialen).

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 maart treedt er een personeelslid aan voor 3 dagen in de week.

Omdat ze een gedegen pedagogische achtergrond heeft hebben ze het vertrouwen dat zij de cliënten kan bieden wat ze nodig hebben. Met haar aantreden stellen ze een zorgtelefoon in werking; zo kan degene die op dat moment zorg biedt de communicatie om de cliënten heen verzorgen (contact met ouders, andere zorg, huishoudelijke mededelingen).

Na twee maanden voeren ze een evaluatie gesprek om te zien hoe ze geland is. Ze maken een duidelijke actielijst met punten waar ze aan gaat werken. Bovendien wil ze de opleiding gespecialiseerd pedagogisch medewerker gaan doen.

In de zomer blijkt dat zij door privé omstandigheden haar baan bij NATUUR jz zal moeten opzeggen.

* In april komt er een nieuw personeelslid dat ervaring heeft in het MBO. Binnen de proeftijd wordt de werkrelatie beëindigd omdat zij niet voldoet aan de verwachtingen.

Door deze perikelen leert de zorgboerin dat het arbeidscontract moet worden aangepast op een aantal punten (zo stond er bijvoorbeeld een opzegtermijn van twee maanden, een lange tijd als het niet goed loopt) en dat er een langer voortraject nodig is om te zien of iemand geschikt is. Het is moeizaam om telkens de benodigde documenten op orde te maken om iemand daarna weer te zien vertrekken.

Zo is er in augustus een nieuw personeelslid begonnen dat wel de benodigde kwaliteiten heeft, maar eerst draait op een vrijwilligersvergoeding om vervolgens over te gaan in het plaatsen op de loonlijst. Helaas wordt zij ziek en kan ons team dus niet versterken.

Inmiddels lopen er verschillende trajecten met geschoold personeel. Dat laat eerst zien of het ter zake kundig is, en kan na een periode van proefdraaien aan de slag met een arbeidscontract.

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.

Het afgelopen jaar zijn er **drie stagiairs** gestart op de zorgboerderij.

Een studeert af aan de agrarische opleiding "Biodiversiteit en Wildlife" (MBO niveau 4).

Twee daarvan volgen een BBL traject in het kader van een zorg-opleiding (MBO niveau 4: Sociaal Werk, crebo 25615 en Gespecialiseerd Pedagogisch medewerker, crebo 25697).

De zorgboerin heeft haar rooster zo ingedeeld dat ze met beide stagiairs minstens een dag in de week samenwerkt zodat ze inhoudelijke feedback kan geven op het functioneren. Het brengt de zorgboerderij meer diversiteit in pedagogische middelen en professionaliteit in het handelen. Met de docenten en de stagiairs is er minimaal een keer per half jaar een evaluatie, de docenten bezoeken dan de zorgboerderij.

De studenten begeleiden cliënten, zij zijn verantwoordelijk voor een zinvolle dagbesteding. Er is altijd een achterwacht als het even niet goed loopt met een cliënt. Dan kunnen ze vragen stellen of een cliënt in een ander groepje plaatsen. Er heerst een open overlegcultuur en er is altijd contact met een zorgboer mogelijk (zorgtelefoon). De studenten rapporteren aan het einde van de dag en er is wekelijks een vast overlegmoment ingepland voor schoolopdrachten.

De stagiairs krijgen een minimumloon betaald, er wordt dan ook serieus werk van ze verwacht. Aan de andere kant hebben ze nog niet de ervaring die een professional heeft, dus worden er minder eisen aan ze gesteld. Ze werpen een nieuw licht op de organisatie; in het streven cliënten en begeleiders zo goed mogelijk te matchen wordt er elke week overlegd hoe het rooster van de komende week eruit zal zien. Een stagiaire vraagt of ze dat al in het weekend toegestuurd kon krijgen zodat ze zich zo goed mogelijk kan voorbereiden. Dat gebeurt nu elke week.

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.

* In mei heb winnen ze een vrijwilligersprijs door een vlog te maken.

* Van de drie vrijwilligers die met de kinderen werken is er één het meest trouw. Zij komt elke twee weken op de woensdagmiddag (3 uurtjes) om een activiteit met de kinderen te doen. De kinderen kunnen daar facultatief aan meedoen. Ongeveer de helft van de deelnemers doet mee met haar activiteiten. De zorgboeren houden bij haar thuis een evaluatie die in haar dossier is toegevoegd. Ze is daarin erg positief en zegt toe dat ze, als ze meer tijd gaat krijgen, wellicht meer inzetbaar zal zijn.

* Een andere vrijwilliger is op de woensdag de hele dag gestart en dit bevalt aan beide kanten goed, helaas moet zij door ziekte verstek laten gaan in december.

* De andere vrijwilligers houden zich meer met de tuin bezig. Een vrijwilliger is gestopt omdat ze haar handen vol heeft aan haar eigen thuissituatie.

* Alle vrijwilligers hebben een geldige VOG.

* Met de 5 overgebleven tuinvrijwilligers (alle donderdagochtenden 3 uurtjes) hebben ze niet zo'n uitgebreide evaluatie gedaan; wel zijn ze uitgenodigd voor de 'open dag' en daarbij is gevraagd of ze ons nog iets wilden meegeven (tips), en welke kernwaarde (FLZ) voor hun geldt.

* De vaste groep vrijwilligers is erg stabiel, ze zijn volhardend in hun werk in de pluktuin, genieten van het buiten zijn en steunen de zorgboerderij.

Omdat er nogal wat vluchtelingen in de omgeving zijn komen wonen heeft de gemeente gevraagd of ze daar vrijwilligerswerk voor hadden. Dit blijken onstabiele medewerkers te zijn; ze worden overgeplaatst, spreken de taal niet of hebben geen vervoer om naar de boerderij te komen. De ervaring leert dat er meer communicatie dan werk wordt verricht. Dit levert zeer weinig op.

Acties

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

Bijlagen

- evaluatie vrijwilliger 5-9-23

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.

Wat is er geleerd en wat zijn de conclusies:

* Ondanks de inzet van vrijwilligers en stagiaires is er nog teveel werkdruk voor de zorgboeren. Er wordt daarom ingezet op het **werven van geschoold personeel**.

* Ze leren dat werknemers werven, goed inwerken en begeleiden om een **specifieke aanpak** en tijd vraagt. Om goed te weten of het juiste personeel wordt aangenomen is er een zorgvuldige procedure nodig.

* Elk personeelslid maakt onderdeel uit van een team. Op dit moment is dat gevoel er niet, omdat het team nog niet volledig is samengesteld. Er moet een **gezamenlijke werkcultuur** ontstaan van waaruit er beslissingen genomen worden en er gehandeld wordt.

De veranderingen en wat ze gaan doen:

* De **procedure** om personeel te werven is als volgt: * een kennismakingsgesprek, * een dagje meedraaien, * twee dagen proefdraaien. Als de zorgboeren dan, in overleg, de werknemer geschikt vinden, kan hij/zij op de loonlijst. In het arbeidscontract wordt een proeftijd van een maand opgenomen.

* Voor het inwerken wordt een protocol opgesteld; **een dagplanning voor de medewerkers**, gezamenlijke **regels voor de cliënten**. Er is voldoende ruimte voor overleg over de dagelijkse gang van zaken. Eenmaal per half jaar houden ze een **evaluatie**, dan wel **beoordelingsgesprek**.

* Nieuwe medewerkers krijgen het '**werkwijzeboek**' waarin het beleid en aanpak van NATUUR jz beschreven staat. Door maandelijks een team-overlegmoment in te plannen met alle werknemers volgt iedereen dezelfde manier van werken (actie). Op deze manier kunnen zaken als cliënten, richtlijnen en veiligheid besproken en geïmplementeerd worden. In het overleg wordt verder besproken hoe het werk ervaren wordt; wat gaat er goed, wat kan er beter en worden **concrete actiepunten** opgesteld waar de komende maand aan gewerkt gaat worden. Het 'werkwijzeboek' wordt aangepast als daar aanleiding toe is. Het verslag van het team-overleg wordt met **alle** teamleden gedeeld.

* Bovendien is de instroom van nieuwe cliënten tijdelijk stopgezet, om e.e.a. in goede banen te leiden. Het streven is om vanaf januari iedere dag een bekwaam medewerker naast de zorgboeren te hebben staan waardoor er in 2024 minder werkdruk door de zorgboeren ervaren wordt.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Doelstellingen vorig jaar:

* De zorgboer start met de opleiding EVC traject MBO 4. Verder gaat hij de opleiding BHV doen. -> behaald

* Starten met intervisie -> gedaan. De zorgboerin neemt 4x per jaar deel aan de intervisiebijeenkomsten die een voorwaarde zijn om de aansluiting bij de ZBZH te behouden.

Tijdens de intervisiebijeenkomsten wordt het grootste deel van de tijd aandacht geschonken aan casuïstiek, algemene vragen m.b.t. de omgang met cliënten en geeft een intervisieleider een stukje theorie (bijvoorbeeld gesprekstechnieken, grensoverschrijdend gedrag). Aan het einde volgt een opdracht als huiswerk, waar dan een volgende keer op terug wordt gekomen.

* *"In mijn communicatie kan ik mensen nogal eens voor het hoofd stoten. Recht door zee is niet altijd handig. Ik mis nuance om een gesprek te voeren dat oordeelsvrij is. Dat belemmert mij in contacten met ouders, collega's en in mindere mate met deelnemers".*

Oriëntatie op: Geweldloos communiceren/verbindende communicatie: Volgens Rosenberg (de grondlegger van deze methodiek) is de

manier waarop we communiceren – meestal onbedoeld – gewelddadiger dan we beseffen doordat de uitdrukkingen die we gebruiken vaak beschuldigend zijn. Om verbinding te maken met onszelf en met anderen is het nodig om een andere taal te leren, de taal van het hart, de taal van geweldloze communicatie" --> gevolgd door de zorgboerin en behaald.

* Opleidingen worden nu zoveel mogelijk gezamenlijk door de zorgboeren gedaan.

Daarmee zijn alle opleidingsdoelen van vorig jaar behaald en kunnen ze zich richten op nieuwe doelen voor komend jaar.

Opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten:

Januari 2023:

* Webinar jaarverslag maken; gedaan en heeft geholpen om een helder jaarverslag te maken dat al snel werd goedgekeurd. Het certificaat in de bijlage.

Februari 2023:

* Beide zorgboeren zijn nu BHV geregistreerd.

* Webinar: het maken van een jaarrekening; door de hulp van de academie van Zorgboeren en accountants. Door deze webinar hadden de accountant en de zorgboerin alleen nog maar veel meer vragen. Grote hoeveelheid informatie. Vanuit de zorgboeren wordt een vervolg op dit webinar gegeven in mei.

Maart 2023:

* Varkens houden in de natuur- Boeren in het bos; zeer zinvolle webinar die de zorgboeren leerde wat er bij varkens houden komt kijken. Plannen gemaakt om zelf varkens te gaan houden.

* 7-3-23: eerste intervisie bijeenkomst o.l.v. Wenny vd Hee.

April 2023:

* Geweldloos communiceren- Zorgboeren Academie; behaald.

* Uitgenodigd als spreker bij vrouw en bedrijf (LTO-Noord); workshop: *Een zorgboerderij waar begin je aan?*

"Graag willen wij je tijdens de workshop aan de hand van je eigen talenten, meenemen in het starten van een zorgonderneming in een agrarische omgeving. Zou dit passen bij jou als persoon en bij je onderneming? De zorgboerin zal haar ervaring als startende zorgondernemer delen en de ZBZH zullen vertellen wat de kracht is van de zorglandbouw, wat erbij komt kijken als je zorg op je locatie aan gaat aanbieden en hoe je dit kan organiseren".

Mei 2023:

* Basistraining medicatie veiligheid, behaald op 2-5-2023

* De jaarrekening + ingevulde vragenlijsten + het jaarverslag zijn op 10-5-23 gedeponereerd bij het CIBG.

* 16-5-23: Studie-avond collegiale consultatie ZBZH

* 30-5-23: tweede intervisie bijeenkomst o.l.v. Wenny vd Hee.

* 31-5-2023; eindgesprek zorgboer Peter EVC traject persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg; behaald.

Juni 2023:

* 3-6-2023: eerste audit voor kwaliteitskeurmerk, positief beoordeeld, keurmerk behaald.

September 2023:

* 26-9-2023: Vrijwilligers en stagiairs nemen deel aan de info-avond over het Vlaggensysteem (omgaan met seksualiteit) van Stichting

ZBZH.

* De zorgboerin verdiept zich in de ziekteverzuim verzekering; hoe werkt het als een medewerker ziek is?

Oktober 2023:

* De zorgboerin leidt aspirant zorgboeren rond en voorziet ze van de nodige informatie om te kunnen starten.

* 11-10-2023: de zorgboerin volgt de webinar "Cybercriminaliteit" van Stichting ZBZH.

November 2023:

* De zorgboerin reflecteert op een aantal juridische zaken waar ze mee van doen krijgt. Ze wordt hierin ondersteund door juristen van de ZBZH, en de intervisiebegeleider. Dit is ook nieuw voor de Stichting ZBZH, zo'n vraag hebben ze niet eerder aan de hand gehad.

* 13-11-2023: Beide zorgboeren volgen: Omgaan met stress en druk bij agrarische zorgverleners: 'Stuur jij de zorgboerderij of stuurt de zorgboerderij jou', een webinar van Didi Stoltenborg van Hogenkamp Agrarische Coaching. Dit maakt voor de zorgboeren inzichtelijk waarom de organisatie moet worden aangepast.

* 15-11-2023: Alle medewerkers volgen de webinar 'Meldcode kindermishandeling', van de ZBZH.

December 2023:

* Kennisbijeenkomst ZBZH; beide zorgboeren volgen de studieavond van de Stichting ZBZH (overzicht over het afgelopen jaar en vooruitkijken naar het komend jaar).

* Kennisbijeenkomst ZBZH: Grensoverschrijdend gedrag, wat is dat en hoe daarmee om te gaan; een inleiding op een nieuw protocol.

* Webinar 'meldcode' en 'omgaan met crisissituaties', voor alle begeleiders.

Evaluatie kennis en vaardigheden.

* Het punt van psycho-educatie van vorig jaar is blijven staan. Ze zijn begonnen met het methodisch werken aan emotie-regulatie met behulp van de kleuren monsters. Een laagdrempelige manier om emoties te benoemen. Dit wordt nu door alle deelnemers en begeleiders toegepast. Verder is het 'Babbelspel' ingezet; een spel om emoties te leren verwoorden.

Om hier meer verdieping aan te geven en nuance in de brengen is het zinvol om eens te oriënteren op gevoels-kaarten: voor kinderen met een taalontwikkelingsstoornis kan het moeilijk zijn om emoties te verwoorden. Dit kan zorgen voor onzekerheid en frustratie. Deze set met kaarten bestaat uit fijne (groene) en minder fijne (paarse) emoties. Op de ene kant van de kaartjes staat de emotie visueel afgebeeld. En op de andere kant staat een korte omschrijving van de emotie. De Zorgboerenacademie is getipt om dit op te nemen in hun curriculum.

De zorgboerenacademie is verder getipt over het aanbieden van een opleiding tot gecertificeerd intervisie-begeleider. In de SKJ herregistratie-eisen wordt er om erkende intervisiebegeleiders gevraagd. Als de zorgboeren personeel aannemen kunnen ze wellicht hun eigen intervisies begeleiden.

* Voor de herregistratie van SKJ/Persoonlijk begeleider staan er scholingseisen die op dit moment niet helder in beeld zijn--> actie.

Acties

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

Bijlagen

- certificaat het schrijven van een jaarverslag
- certificaat geweldloze communicatie Claudia
- certificaat zorgboeren studie 22

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

* Verdiepen in emotieregulatie / psycho-educatie:

Voor kinderen met een taalontwikkelingsstoornis kan het moeilijk zijn om emoties te verwoorden. Dit kan zorgen voor onzekerheid en frustratie. Deze set met kaarten bestaat uit fijne (groene) en minder fijne (paarse) emoties. Op de ene kant van de kaartjes staat de emotie visueel afgebeeld. En op de andere kant staat een korte omschrijving van de emotie.

De omschrijvingen zijn zo neutraal mogelijk en nodigen uit om hier samen verder over te praten. Hoe komt de emotie bijvoorbeeld bij jouw kind, leerling of cliënt tot uiting? Wat zijn overeenkomsten en verschillen hierin met anderen? Misschien zie je het bij de een aan de blik en bij de ander juist aan de houding. Of misschien wekt dezelfde situatie bij de een hele verschillende emoties op dan bij de ander. Ook kan het interessant zijn om een of twee (nieuwe) gevoelens centraal te stellen, aan kinderen te vragen of zij zich erin herkennen en of ze een voorbeeld kunnen geven van wanneer ze zich ook zo voelden.

* Reflecteren in ons nieuwe team; wellicht eigen intervisiebijeenkomsten organiseren? Een opleiding tot gespecialiseerd intervisiebegeleider volgen.

* Onderzoeken hoe de zorgboeren hun nieuw verworven leiderschap vorm geven/ management vaardigheden.

* Scholing van de Stichting ZBZH volgen, en de benodigde scholing voor de herregistraties SKJ / Persoonlijk begeleider.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Het in kaart krijgen van opleidingsbehoeften:

* Opmerkingen en openstaan voor (opbouwende) kritiek; de (interne) audit, opmerkingen van de zorgcoördinator, evaluaties met cliënten leveren waardevolle kansen voor scholing op. Ze zijn flexibel en kunnen deze daarom ter harte nemen. Het onderling uitwisselen van kennis (kennisbijeenkomsten ZBZH), informatie en casuïstiek met andere zorgboeren om voortdurend te monitoren of we bijsturing nodig hebben. Collegiale consultatie houdt ze scherp.

Stellen van doelen:

* Prioritering; voor wie is welke scholing van belang? De nieuwe personeelsleden brengen nieuwe kansen mee. Zijn zij voldoende onderbouwd of is er meer nodig?

* Wetgeving; het is noodzakelijk om ons bedrijf professioneel en van een goede kwaliteit te houden.

Volgen van training:

* We plannen de scholing in, bekostigen het uit bedrijfsmiddelen en roosteren de persoon vrij.

Vaststellen nieuwe behoeften en doelen:

* Opmerkingen en openstaan voor (opbouwende) kritiek; de (interne) audit, opmerkingen van de zorgcoördinator, evaluaties met cliënten leveren waardevolle feedback voor scholing op. In de evaluatiegesprekken met het personeel is dit een punt van aandacht; wat gaat er al goed en wat kan er beter? Waar liggen de scholingsbehoeften van de medewerkers? Andersom faciliteren de zorgboeren opleidingen die aangeboden worden via de Zorgboerenacademie, of Stichting ZBZH. Dat is gedeeltelijk facultatief (naar interesse) en gedeeltelijk een wettelijke verplichting (bijv. de meldcode).

* (Veranderende) wetgeving; aanscherping van de opleidingseisen, het op peil houden van de SKJ registratie/het kwaliteitssysteem zorgt voor een vaste scholings-, intervisie agenda.

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.

Sluiten de begeleidingsdoelen aan bij wat er wordt gerealiseerd:

Over het algemeen worden de begeleidingsdoelen goed ingesteld. In het startbegeleidingsplan staan deze doelen. Die worden bij de twee maanden evaluatie heroverwogen, en zo nodig aangepast. Zowel de zorgboeren als de zorgcoördinator letten erop dat er doelen worden gesteld die haalbaar en zinvol zijn. Minimaal 1x per maand wordt er op deze doelen geëvalueerd. De doelen zijn helpend in het volgen van de groei en ontwikkeling van de deelnemer en geven een goed beeld van de activiteiten die ondernomen worden om tot deze groei te komen.

De doelen geven handvaten aan de begeleiding; waar focus je op en hoe pak je dat aan? Hierover gaan begeleiders met elkaar in overleg; hoe kun je nog beter aan de doelen werken?

De doelen worden tussentijds bijna niet bijgesteld; indien ze (nog) niet behaald zijn worden ze gecontinueerd. Tijdens de evaluaties wordt er, met name door de zorgcoördinator gereflecteerd op de gestelde doelen. De uitkomst hiervan wordt meegenomen in een nieuw opgesteld zorgplan.

Het is een effectieve manier van werken waardoor het mogelijk is om te beargumenteren waarom er gekozen is voor een bepaalde aanpak. Het geeft inzicht in het handelen en de noodzaak van bepaalde interventies. Daardoor kunnen discussies over bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag voorkomen worden.

Bij de evaluaties wordt een standaard manier van werken toegepast; eerst komen ouders en andere hulpverleners aan het woord. Hoe gaat het met de cliënt, zijn er nieuwe ontwikkelingen (bijv. opbouwen met naar school gaan). Als laatste vertellen de zorgboeren wat ze op de zorgboerderij aan gedrag zien. Zijn er punten uit de cliënt tevredenheidsvragenlijsten van 'Vanzelfsprekend' die besproken moeten worden? Doel daarbij is gezamenlijke beeldvorming. Vervolgens wordt er op de gestelde doelen ingezoomd; zijn deze doelen behaald of worden ze heroverwogen/ aangepast? Kunnen er wellicht nieuwe doelen gesteld worden? Of kan de zorg afgebouwd worden?

Met alle deelnemers wordt na de start een twee maanden-evaluatie gehouden gevolgd door een halfjaarlijkse evaluatie. De zorgcoördinator houdt hier de regie over en monitort het hele evaluatieproces. Dit verloopt volgens de norm, de zorgboeren en de Stichting ZBZH zien hierop toe.

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.

Conclusies:

De begeleidingsdoelen worden aan de hand van de gestelde hulpvragen samen met de cliënten opgesteld. Daardoor is voor iedereen duidelijk waaraan gewerkt wordt en op welke manier. Omdat de begeleidingsdoelen vaak in de sfeer van emotieregulatie of opbouwen van het zelfbeeld liggen, kunnen ze in de loop van de tijd verdiept of uitgebreid worden.

Leerpunten:

Hoe smarter het doel geformuleerd wordt, hoe makkelijker het is om te rapporteren. Bij het opstellen van de leerdoelen kan hier meer rekening mee gehouden worden.

Wat gedaan en nog doen:

De zorgboeren onderhouden nauwe contacten met de ouders en andere zorgverleners. Afspraken die hierover gemaakt worden (bijv. een overleg met een school of speltherapeut om gezamenlijke doelen af te stemmen) worden altijd nageleefd. De kracht zit hem in het samen om het kind heen staan en werken aan dezelfde doelen.

Gezien de mate van tevredenheid bij de cliënten is er geen reden om dit proces bij te stellen of te veranderen.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Ze hebben dit jaar de inspraakmomenten gehouden in maart, op de open dag (zodat ook de ouders van de cliënten hun zegje konden doen) en in de laatste week van december.

In maart stellen ze de volgende vragen:

* *Welk cijfer (0-10) geef je NATUUR jz?* Gemiddeld komen we uit op een 9.

* *Hoe kan dit cijfer hoger worden?* Hier volgen een paar tips waar direct actie op gezet is.

* *Wat vind je fijn als je 's morgens opstaat en je denkt 'Ik ga vandaag naar NATUUR jz'?* Ik kan mijn vrienden weer zien. Fijn, ik kan de begeleiders weer zien.

* *Wat zou je nog graag willen leren bij NATUUR jz?* Bemiddelen bij ruzies. Beter luisteren, anderen negeren.

Bij de Open Dag waren de kernwaarden van de FLZ het uitgangspunt en kwamen er ongeveer dezelfde waarden uit als vorig jaar tijdens de vrijwilligers-bedankmiddag:

Vooral * 'Ik hoor erbij en doe mee' * 'Ik kan kiezen uit nuttig werk' * 'Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn', en in iets mindere mate 'ik krijg de ruimte om te leren', scoren hoog. Deelnemers voelen zich gezien en gehoord.

In december hebben ze de uitkomsten van de deelnemerstevredenheidsmeting als kapstok genomen en zijn hierover met de cliënten in gesprek gegaan. Er was een deelnemer uit de cliëntenraad van de ZBZH uitgenodigd, maar die heeft zich niet gemeld. Uitgangspunt zijn wederom de kernwaarden van de FLZ: ze gaan in gesprek over de punten waarin de deelnemers zich minder herkennen op de zorgboerderij.

Acties

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

Bijlagen

- clientgesprekken maart 23
- clientgesprekken december 23

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.

Ze komen tot de volgende aanbevelingen;

- **We eten samen gezond**
- Kookles geven met de dingen die we zelf kweken uit de moestuin. Dat samen opeten.
- Tegen papa en mama zeggen dat je gezond eten in je brooddoos wil.
- **Het ritme op de boerderij geeft mij houvast**
- Iedereen moet zich aan dezelfde duidelijke regels houden. Begeleiders moeten daarop toezien. We zouden een zelfbedachte set met regels in de werkruimte kunnen hangen zodat iedereen daar een handafdruk bij kan achterlaten zodat we weten dat ze gelezen en gezien zijn.
- Niet door elkaar heen praten en goed luisteren. Stop is ook echt stop.
- **Het is op de boerderij net als in het echte leven**
- Huishoudelijke taken (werkruimte schoon en netjes houden). Een corveelijst maken.
- Schooltaakjes doen.

Deze aanbevelingen worden ter harte genomen en omgezet in acties voor het komende jaar.

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.

Zodra er een intake gesprek is geweest krijgen cliënten een vragenlijst vanuit het programma 'Vanzelfsprekend' toegestuurd, door de zorgcoördinator. De link die wordt toegestuurd geeft dan toegang tot het beantwoorden van de vragen. De vragen hebben betrekking op de vraag waarom voor deze boerderij is gekozen, het gezamenlijk stellen van zorgdoelen en de manier waarop we tegemoet komen aan het invullen van de zorgbehoefte. Verder is er ruimte voor eigen opmerkingen van de cliënt. Veel deelnemers hebben na uitnodiging de vragenlijsten van 'Vanzelfsprekend' ingevuld. Ze vragen naar: *Wat de reden is om onze boerderij te bezoeken (veelal rust, structuur, contact met anderen). Daarna geven de cliënten op een vijfpuntschaal aan: * Ik wil fit zijn, *Ik wil rust in mijn hoofd, * ik wil vrienden maken, * Ik wil leren, *Ik voel me gezond, * Ik wil nog het volgende zeggen;.... We herinneren de cliënten aan het invullen van de vragenlijst bij de twee-maanden evaluatie. Bij de halfjaarlijkse evaluatie versturen we weer een link voor de evaluatie-tevredenheid. Daarin gaat het over wat de deelnemer gedaan heeft en wat hij/zij ervan vindt, hoe het contact met de andere deelnemers en de begeleiders is, of de doelen behaald zijn, of er voldoende afwisseling is, het programma duidelijk is, etc. Daarbij wordt telkens voldoende ruimte gegeven voor eigen opmerkingen of suggesties voor verbeteringen.

Mocht de cliënt in de vragenlijst iets ingevuld hebben waarover het gesprek gevoerd kan worden, wordt dit gelijk in de evaluatie meegenomen. De zorgcoördinator controleert dit van tevoren. Op deze manier wordt het invullen van de vragenlijsten veilig gesteld.

Ze hebben 37 vragenlijsten toegestuurd, waarvan er 27 zijn ingevuld, een representatief aantal.

In algemene zin komt eruit dat ze hun werk goed doen, de deelnemers herkennen zich in het aanbod en zijn tevreden over de manier waarop ze begeleid worden.

Op de onderdelen waarop een rapportcijfer te behalen valt scoren ze een dikke 8.

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.

Uit de tevredenheidsmeting kan geconcludeerd worden dat zowel cliënten als ouders tevreden zijn over de zorg die ze ontvangen. Opvallend is dat een van de deelnemers aangeeft het doel niet behaald te hebben, maar dit kan aan de deelnemer zelf liggen. Wellicht was hij nog niet zover. Voor de rest wordt **alles positief** gescoord.

Verbeterpunten/ leerpunten; het is goed om deze vragen eens voor te leggen aan de cliënten zelf, dat is wat ze in december gedaan hebben en wat ze ook in het komend jaar zeker nog een paar keer zullen doen. Een gesprek over de gevraagde stellingen is inhoudelijk veelzeggender dan een PDF. In de volgende ronde keukentafelgesprekken zullen de aanbevelingen van afgelopen december tegen het licht worden gehouden; zijn de geplande acties uitgevoerd? Zijn er nieuwe punten die de aandacht behoeven?

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 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.

In juli is er een incident:

Een meisje van 5 jaar rent keihard dwars door een gesloten glazen deur van de kas. Die deur staat normaal gesproken open maar is nu door een deelnemer dichtgemaakt. Gelukkig is ze niet erg gewond. Ze behandelen een snee aan haar hand, praten met haar en de andere deelnemers (die ook erg geschrokken zijn), en ruimen de schade op. Moeder wordt gebeld en er volgt een gang naar de huisarts. Die concludeert verder geen schade.

De analyse wordt door de zorgboeren zelf gedaan in samenspraak met de zorgcoördinator van de ZBZH.

Ze houden contact met moeder die ze uitvoerig op de hoogte houdt.

Er is goed gehandeld; het wondje is goed behandeld en de deelnemers zijn op de juiste wijze opgevangen.

Ze leren: bij twijfel altijd het advies geven om even langs de huisarts te gaan.

De deur wordt van hout gemaakt. De andere deuren zullen overdadig bestickerd worden.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

In juli zijn er twee andere van incidenten.

Het gaat in **deze gevallen** om een kind dat een klap uitdeelt terwijl er gegeten wordt op het terras. Uitdaging/wederzijdse irritatie is hier de oorzaak van. Maar bijkomende spanningen, zoals het einde van een schooljaar, afscheid nemen van de oude school en wennen op de nieuwe school spelen hier ook zeker een rol in.

Deze incidenten zijn gemeld in een FOBO en met dienstdoende begeleiders en de zorgcoördinator van ZBZH besproken en geanalyseerd.

Ze hebben in beide gevallen bekeken wat de toedracht van de agressie is geweest en hoe we dat in het vervolg kunnen voorkomen. Ze hebben direct de kinderen uit de situatie gehaald en later met ze besproken wat er is gebeurd. Met de deelnemers die niet betrokken waren, maar het wel hebben gezien hebben ze het gebeurde besproken. Uiteraard zijn de ouders op de hoogte gesteld.

Opvallend is dat bij beide meldingen een vrijwilliger betrokken is die wat eerder in actie had kunnen komen. Ze bespreken het incident uitvoerig met de vrijwilliger maar achten de kans op herhaling van deze houding groot. Ze concluderen hieruit dat ze haar alleen nog maar 1 op 1 kunnen inzetten, dat begrijpt ze. Uiteindelijk geeft deze vrijwilliger zelf aan te stoppen met het werk omdat '*het mij teveel wordt*'.

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.

Conclusies:

- * Werk in een veilige omgeving. Voorkom ongevallen door in een veilige ruimte te werken.
- * Bespreek ten alle tijde wat er gebeurd is met de betrokken deelnemers, maar ook met de deelnemers/ collega's die het gezien hebben.
- * Stel ouders op de hoogte zodat er thuis over gepraat kan worden, wees direct transparant.

Leerpunten:

- * Als er iets mis kan gaan, gaat het op een gegeven moment ook mis.

Met de collega's wordt afgesproken dat ze elkaar erop wijzen als er iets beter kan.

- * Kom snel in actie als je ziet dat er een conflict kan ontstaan. Haal de deelnemers uit elkaar. Zorg voor rust.

Acties:

- * Er wordt wat meer over het perceel verspreid gewerkt zodat de groepen uit elkaar gehaald kunnen worden en er in verschillende afgeschermden delen gewerkt kan worden. Dat geeft rust.
- * Collega's worden zo begeleid dat ze een naderend conflict zien aankomen. Coachende begeleiding.

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Actie afgerond op: 23-12-2023 (Afgerond)

Veiligheidsplan units schrijven

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024
Actie afgerond op: 20-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn nog geen units. Als ze geplaatst worden maken we een nieuw veiligheidsplan.

nieuwsbrief uit m.b.t. cliëntenraad (2x per jaar) [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 08-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: nieuwsbrief met vraag om tips voor keukentafelgesprekken verzonden

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Wij bieden geen onvrijwillige zorg.

controle EHBO-kist

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 02-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Spullen die over de datum zijn zijn eruit gehaald, en vervangen.

in kaart brengen van machines die gecontroleerd moeten worden. Jaarlijks controleren.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 02-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: De opladers van de accutollen en de koffie/thee-apparaten zijn gecontroleerd. Dat zijn de enige apparaten waar de deelnemers en het personeel mee werken.

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk indien van toepassing

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Niet van toepassing

Functioneringsgesprekken (indien van toepassing)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: nog niet van toepassing

Oefening Noodsituatie: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. Onaangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2023
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: staat er dubbel in

Opgeven actualisatie BHV Peter en Claudia

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Beide zorgboeren zijn aangemeld voor de jaarlijkse BHV training op 1-2-24.

actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 11-11-2023
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: stond er dubbel in

Bijwerken werkbeschrijving, om het half jaar. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2023
Actie afgerond op: 08-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: De gehele werkbeschrijving is geactualiseerd naar de huidige situatie. Verder is de werkbeschrijving in de derde persoon gezet om overeenstemming te hebben met het jaarverslag.

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. Aangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023
Actie afgerond op: 11-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Vandaag hebben we de eerste aangekondigde oefening gedaan. Een paar punten die naar voren

kwamen: * De misthoorn is te zacht om het hele gebied te 'dekken': afgesproken is nu dat degene die hem wel horen de anderen bellen. * Iedereen stond binnen 3'47' op de afgesproken verzamelplaats. * Iedereen kende de vluchtroute, alles is duidelijk aangegeven. * Taakverdeling: de zorgboer van dienst waarschuwt de brandweer. Begeleiding neemt map en zorgtelefoon mee naar de verzamelplaats. * We hebben een ontruimingsplan opgesteld. * Over een paar maanden doen we een onaangekondigde oefening. * Als we de units geplaatst hebben maken we nieuwe vluchtroutes en plekken waar een brandblusser hangt.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 23-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens de open dag gaan wij hierop in met een van de mensen van de ledenraad van de ZBZH. Erg fijn dat ze langskomen en dit met ons willen bespreken. We komen tot de conclusie dat de nieuwe norm voor ons geen veranderingen met zich meebrengt. We gaan van vier naar twee inspraakmomenten per jaar.

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 27-09-2023 (Afgerond)

jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 25-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Balanceerparcours gekeurd en schriftelijke vastlegging.

evalueren taakverdeling elk kwartaal jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 19-10-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: De organisatie draait nog niet helemaal in balans. We hebben te maken met nieuwe personeelsleden die hun draai moeten vinden, en dus nog veel sturing nodig hebben. We zoeken naar een manier om dit zo organisch mogelijk te laten verlopen. Verder is er een grote aanwas van nieuwe cliënten. Er komt wel meer rust in. Langzaam maar zeker krijgen we de cliënten versus personeelsbezetting in balans.

controle EHBO-kist

Geplande uitvoerdatum: 03-10-2023
Actie afgerond op: 25-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: De EHBO koffer is op inhoud gecontroleerd. Er waren een paar pleisters die opnieuw aangeschaft dienen te worden. Verder werd duidelijk dat een aantal artikelen de houdbaarheidsdatum in december gaan overschrijden. Daarvoor zal ik een nieuw actie inplannen (er komt een EHBO les aan, kunnen we daar mooi de verbandjes etc. voor gebruiken)

controle klimtoestellen +schriftelijke verslaglegging

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 25-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alle speeltoestellen zijn gekeurd. Hiervan is een schriftelijke verslaglegging gemaakt.

evaluatie-gesprek plannen verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2023
Actie afgerond op: 05-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: In het gesprek, dat we bij haar thuis voeren, geeft de vrijwilliger aan veel voldoening uit het werk te halen. Ze kan de kinderen een bepaalde aandacht geven waar thuis, op school en ook bij ons normaalgesproken geen tijd voor is. Ze ziet heel goed dat ze daarin van grote waarde is. "Ik respecteer de kinderen en daardoor durven ze een kwetsbaar stukje van zichzelf te laten zien. Dat zet aan tot groei en ontwikkeling". Ze vindt dat ze zinvol werk doet. "Ik geniet daarvan en vind het ook fijn om buiten te werken". Ze zou het fijn vinden als er een goed ingerichte binnenruimte voor de kinderen kan komen zodat ze in de winter ook een fijne en comfortabele plek hebben. Omdat de vrijwilliger altijd spullen koopt voor de activiteiten die ze met de kinderen uitvoert, krijgt ze voor haar verjaardag een aantal waardebonnen.

evalueren taakverdeling elk kwartaal jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 14-09-2023
Actie afgerond op: 19-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: In een gesprek tussen de zorgboeren blijkt dat de zorgboerin het moeilijk vindt om zich te distantiëren van de medewerkers, als deze aan het werk zijn. Ze kan moeilijk de zorgboerderij loslaten, en dat is wel nodig om de medewerkers de ruimte te geven om te groeien. Daarom zal de zorgboerin per direct een stapje terugdoen en wat minder zichtbaar aanwezig zijn. Hierdoor zullen ook haar gewerkte uren wat terug gaan lopen, zoals wenselijk is.

cliëntenraad 4x per jaar jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023
Actie afgerond op: 07-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: De nieuwe norm is tweemaal per jaar (mail 23). De volgende is ingepland.

actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 07-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: helemaal geactualiseerd

evalueren samenwerking zbz

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 07-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Een reflectief gesprek met de zorg coördinator mondt uit in een plan om weer een interne audit te doen zoals die iedere anderhalf jaar gedaan wordt. Het initiatief hiervoor ligt bij stichting

Zorgboeren Zuid-Holland tenzij wij eerde urgentie voelen.

nieuwsbrief met cliëntenraad vragen/agenda uit, 2 weken voor elke cliëntenraad jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2023
Actie afgerond op: 14-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwsbrief met actualiteiten en vraag om suggesties voor de keukentafelgesprekken uitgedaan.

taakverdeling evalueren, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2023
Actie afgerond op: 01-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Ze hebben afgesproken een dagelijks overleg te houden zodat er geen punten blijven liggen en er korte lijntjes zijn. Het bedrijf is dynamisch en het heeft geen zin om daar star in te zijn, dagelijks overleg zorgt voor meer daadkracht. Op dit moment komt het aantal uren wat meer in de buurt van elkaar, het streven is natuurlijk om beide zorgboeren net zoveel uren in de zaak te doen steken. Het is duidelijk dat de taken van de zorgboer meer in de fysieke begeleiding zitten, en de taken van de zorgboerin in organisatie, administratie en communicatie, hoewel ze de begeleiding van de cliënten niet wil loslaten om daar voeling mee te houden.

Duidelijke taakverdeling maken jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 01-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit moet een punt van aandacht blijven omdat onze organisatie dynamisch is en voortdurend om aanpassingen vraagt. Vooruitgang nu is wel dat we een dagelijks overleg inplannen, echt even met elkaar gaan zitten en dan punt voor punt benoemen hoe het gaat en wat er beter kan. Dat maakt onze organisatie sterker en zorgt ervoor dat er geen 'losse eindjes' zijn.

Functioneringsgesprekken (indien van toepassing)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 01-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet van toepassing

cliëntenraad (notulen bij 4.7.2 bijvoegen) + (in jaarverslag PHMH)

Geplande uitvoerdatum: 11-06-2023
Actie afgerond op: 23-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Een verslag van de gesprekken is bijgevoegd. Ditmaal hebben we de gesprekken toegespitst op leerdoelen die de cliënten zelf gesteld hebben. Dit pakt heel positief uit!

evalueren taakverdeling elk kwartaal jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2023
Actie afgerond op: 14-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Omdat we nog aan het groeien zijn en nog niet helemaal helder hebben welke stagiaires er voor ons

gaan werken komend seizoen hebben we iig afgesproken dat een van ons twee altijd beschikbaar is voor de zorg aan de kinderen. Verder waken we voor een gelijk aantal uren van ons beiden. Er gaat ongemerkt veel tijd in administratieve taken zitten (en communicatie). In september kunnen we dan een definitief takenpakket afspreken.

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Voor de audit hebben we drie nieuwe brandblussers opgehangen. Deze worden jaarlijks gecontroleerd.

de werkbeschrijving KWAPP doorlezen en aanpassen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Voor de audit is alles geactualiseerd.

Gifwijzer op de koelkast hangen

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de gifwijzer app gedownload op de zorgtelefoon. Dat blijkt een effectiever middel dan een poster op de koelkast.

Peter heeft de opleiding EVC traject MBO 4 afgerond bij HAKA. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2023
Actie afgerond op: 31-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Peter heeft op 31 mei het eindgesprek gehad en is positief beoordeeld.

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

Geplande uitvoerdatum: 26-07-2023
Actie afgerond op: 05-06-2023 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 03-06-2023, 08:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2023
Actie afgerond op: 03-06-2023 (Afgerond)

nieuwsbrief met cliëntenraad vragen/agenda uit, 2 weken voor elke cliëntenraad jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2023

Actie afgerond op: 15-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Voor de cliëntenraad van juni een nieuwsbrief uitgedaan. Verder iemand van de ZBZH uitgenodigd om deel te nemen.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2023
Actie afgerond op: 15-05-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 26-05-2023
Actie afgerond op: 12-05-2023 (Afgerond)

Bijwerken werkbeschrijving, om het half jaar. [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2023
Actie afgerond op: 12-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: Ten behoeve van de audit op 3-6-23 en omdat het weer noodzakelijk is om e.e.a. aan te passen heb is de werkbeschrijving geüpdatet: . * Het zorgaanbod is nagenoeg hetzelfde gebleven; het aantal cliënten is wel toegenomen. * Daardoor hebben zijn er twee personeelsleden in dienst getreden en is het de verwachting dat er een derde medewerker op korte termijn in dienst zal treden. * De zorg wordt nog steeds gefinancierd vanuit de Jeugdwet en vanuit de WLZ. Inhoudelijke wijzigingen van de werkbeschrijving: * Er heeft een financiële verschuiving plaatsgevonden: het grootste deel van de omzet wordt nu met zorg behaald. * Het zorgteam is uitgebreid, waardoor er verzekeringen moesten worden afgesloten, VOG's aangevraagd, en scholing wordt aangeboden. * De zorgboer zit in de afrondende fase van zijn EVC traject. * De continuïteit is gewaarborgd door een bedrijfsverzekering waarin bedrijfsstagnatie is opgenomen. * Er is een extra gedeelte verbaal geweld in de RI&E opgenomen. * We hebben een verwarmbare kantoornunit geplaatst waar deelnemers/personeel kunnen verblijven als het erg koud is. De audit van 3 juni wordt voorbereid met de auditor. Het ondersteunend netwerk is ingezet bij vragen omtrent; - Medicatiebeleid - Het werven van personeel en de consequenties hiervan - Het indienen van de jaarrekening en het invullen van de wtza vragenlijsten (Digi MV) - Het afsluiten van de juiste bedrijfsverzekering.

Jaarlijkse evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023
Actie afgerond op: 12-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: deze actie stond er dubbel in (JV)

interview plannen, halfjaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 23-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: De zorgboerin gaat mee met de interviewcyclus van de ZBZH, 4x per jaar wordt dit ingepland.

bedrijfshygiëne check

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2023
Actie afgerond op: 12-05-2023 (Afgerond)

evaluatiegesprekken vrijwilligers zorg, jaarlijks * aanwezigheid * reden van afwezigheid * functioneren * verbeteringen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2023
Actie afgerond op: 20-04-2023 (Afgerond)

Toelichting: Uit de evaluatiegesprekken komt naar voren dat het aantal kinderen per begeleider beperkt moet zijn om de kwaliteit op peil te houden. De samenstelling van de groep moet zo zijn dat alle deelnemers gemotiveerd mee kunnen doen aan de activiteiten. Derhalve plant de zorgboer voldoende begeleiding voor het aantal cliënten in (liever teveel dan te weinig). De samenstelling van een groepje is maximaal 3 kinderen. Veranderingen: * Door de toestroom aan cliënten zit de zb 'vol'. Dat betekent dat ze ongeveer 15 cliënten begeleiden en dit ook zo houden om de kleinschaligheid te waarborgen. * Om deze cliënten goed te begeleiden hebben we minimaal 2 begeleiders in dienst, aangevuld met vrijwilligers en stagiairs. * Voor dit personeel is een ziekteverzuimverzekering afgesloten om continuïteit te waarborgen. * Een van de zorgboeren is altijd als begeleider en back-up aanwezig voor vragen die zich gedurende de dag aandienen. * Hiervoor en voor communicatie met de ouders is een zorgtelefoon ingesteld. * Er wordt dagelijks een planning adhv ervaringen van de vorige dag gemaakt, zodat duidelijk is welke begeleider welke cliënten begeleidt. * Dagelijks bespreekt de dienstdoende zorgboer de gang van zaken met de begeleiders en trekt daar conclusies uit voor de volgende dag. Wat ze gaan doen: * Er nog een geschikt personeelslid bij proberen te regelen, zodat er voldoende ruimte is om ziekte en uitval te vervangen zonder dat de zorgboeren dit zelf moeten doen. Rust in de organisatie. * Zorgen dat de financiën op orde blijven; de personeelsleden moeten zich financieel gewaardeerd voelen, dit moet uit de zorggelden bekostigd kunnen worden. * Zorgen dat het cliënten bestand passend is: cliënten die onrust veroorzaken zodanig begeleiden dat de andere deelnemers er geen last van hebben. Selectief zijn bij de intake; kan het personeel voorzien in de zorgbehoefte van deze cliënt?

Checklist hygiëne invullen

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2023
Actie afgerond op: 12-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: We moeten nog een gifwijzer ophangen, plan ik als actie in.

verzekeringen checken.

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2023
Actie afgerond op: 02-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Bedrijfspolis is aangepast

Terugvragen aan ZBZH of er al ontwikkelingen zijn op het gebied van Buitengewoon Onderwijs. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2023
Actie afgerond op: 29-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De zorgboeren hebben dit opgepakt. De laatste mail aan het SWV dateert van gisteren waarin aangegeven wordt dat we er op voor staan indien er interesse is. De vraag is of er behoefte aan is.

omgangsregels aanpassen en opnieuw door iedereen laten ondertekenen

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2023
Actie afgerond op: 27-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Iedereen heeft de omgangsregels getekend, en een VOG aangevraagd.

uitnodigen cliëntenraad ZBZH, voor ideeën voor de cliëntenraad hier in juni

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023
Actie afgerond op: 10-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Ik heb de cliëntenraad ZBZH uitgenodigd om hier deel te nemen aan de keukentafelgesprekken (iedere eerste week van een nieuw kwartaal). Dit was het antwoord: In april is de eerstvolgende cliëntenraadvergadering. Ik zal jouw informatie delen met de bestuursleden.

cliëntenraad (notulen bij 4.7.2 bijvoegen) + (in jaarverslag PHMH)

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023
Actie afgerond op: 11-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Keukentafelgesprekken gehouden en conclusies getrokken. We gaan de konijnen ren verstevigend opbouwen en een stevige kippenren maken zodat de dieren veilig zijn voor de roofdieren.

evalueren taakverdeling elk kwartaal jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2023
Actie afgerond op: 23-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: We zijn tot de conclusie gekomen dat het goed is om personeel in te zetten. Inmiddels is ons team met twee vaste krachten en een aantal stagiaires uitgebreid. Daarmee verschuiven onze taken van zorg verlenen voor een deel naar zorg coördineren.

orientatie psycho-educatie/ pad kaartjes inzetten jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2023
Actie afgerond op: 27-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: We werken met het boek "Kleuren van emoties" en zetten dit als psycho-educatie in. Dit is laagdrempeliger dan de PAD kaartjes. Bij de zorgboeren academie is er geen opleiding tot psycho-educatie, daarom heb ik gekozen voor 'geweldloos verzet'.

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023
Actie afgerond op: 27-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Ik houd "Vanzelfsprekend" nauwlettend in de gaten. Bij iedere intake, evaluatie of eindgesprek wordt er een vragenlijst gestuurd die betreffende cliënt kan invullen. Ik houd zelf in de gaten dat dat ook daadwerkelijk gebeurt. Zo vult iedere cliënt minimaal 1x per jaar een tevredenheidsmeting in.

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2023
Actie afgerond op: 24-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De koffer is gecontroleerd en de benodigdheden aangevuld.

NL-DOET jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2023
Actie afgerond op: 10-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De vrijwilligers hebben het geregeld, maar het gaf niet echt meer ruimte in mijn agenda. Uiteindelijk kon ik zelf alles regelen en mocht ik ook alles weer opruimen. Bovendien was het slecht weer waardoor er geen klussen zijn uitgevoerd.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 01-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De acties die open stonden hebben we aangepakt of ingepland.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2023
Actie afgerond op: 01-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alle punten die aangepakt dienden te worden zijn aangepakt of als actie op de lijst gezet.

nieuwsbrief met cliëntenraad vragen/agenda uit, 2 weken voor elke cliëntenraad jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwsbrief naar de ouders gestuurd met een uitnodiging voor input van de keukentafelgesprekken.

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Inmiddels zijn alle stageplekken bijgewerkt. Ik heb al een aantal reacties gehad en er zijn al een paar mensen komen kijken. Aanstaaende maandag begint er een stagiaire BBL. Dit is dus een zinvolle manier van personeel werven. Ik laat de vacatures nog even staan; we zouden nog wel iemand kunnen gebruiken met deze toestroom van cliënten.

Peter volgt BHV. Jaarlijks. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2023
Actie afgerond op: 09-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Zowel de e-learning als de praktijkbijeenkomst gevolgd en met positief gevolg afgerond.

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk indien van toepassing

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet van toepassing. Geen dieren aangeschaft verder. Over een jaar heroverwegen.

Functioneringsgesprekken (indien van toepassing)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet echt van toepassing, opnieuw beoordelen over ene half jaar.

Duidelijke taakverdeling maken jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: De taakverdeling is nog in beweging omdat we een nieuwe stagiaire en wellicht een personeelslid gaan aannemen. Voor nu hebben we het zo geregeld dat we allebei aan ongeveer dezelfde hoeveelheid uren voor de zorg komen per maand. Ik wil de taakverdeling over een half jaar nog eens onder de loep nemen.

Cliënten een activatiecode voor vragenlijsten in 'Vanzelfsprekend' toesturen. Elke 4 maanden. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2023
Actie afgerond op: 23-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Heldere afspraken gemaakt met de zorg coördinator waardoor de procedure nu wel sluitend zou moeten zijn.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 25-01-2023
Actie afgerond op: 26-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Herhaling BHV gisteren gevolgd. Behaalde recente certificaat toegevoegd.

orientatie scholingsaanbod (geweldloos communiceren) jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2023
Actie afgerond op: 16-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Ik heb 3 opleidingen gevonden die relevant zijn: * geweldloos communiceren en * systeemgericht werken (ZB academie). * psycho-educatie voor kinderen met ASS (STAP budget). Ik moet de data en accreditatie overleggen alvorens in te schrijven.

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: 28-01-2023

Actie afgerond op: 16-01-2023 (Afgerond)

cliëntenraad 4x per jaar jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2023

Actie afgerond op: 07-01-2023 (Afgerond)

Toelichting: staat ingepland

cliëntenraad (notulen bij 4.7.2 bijvoegen) + (in jaarverslag PHMH)

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2023

Actie afgerond op: 07-01-2023 (Afgerond)

Toelichting: conclusie; we willen een beloningskaart. Meteen invoeren. Handig als plan/reflectiemiddel. Scheelt programma tikken in rapportage.

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.

Beide zorgboeren volgen BHV. Jaarlijks, nieuwe certificaten toevoegen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2024

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2024

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2024

uitnodigen cliëntenraad ZBZH, voor ideeën voor de cliëntenraad hier in juni, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2024

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. onaangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2024

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2024

Kwartaal evaluatiegesprek jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024

Evaluatie voorleestron stichting Zonnige Jeugd. Zie document KWAPP bureaublad

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2024

evaluatiegesprekken vrijwilligers zorg, jaarlijks * aanwezigheid * reden van afwezigheid * functioneren * verbeteringen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2024

Checklist hygiene invullen

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2024

Bijwerken werkbeschrijving, om het half jaar. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2024

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

controle EHBO-kist

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2024

nieuwsbrief uit m.b.t. cliëntenraad (2x per jaar) jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2024

de werkbeschrijving KWAPP doorlezen en aanpassen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

controle brandblussers en misthoorn

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

evaluatie-gesprek plannen verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2024

jaarlijks evaluatiegesprek vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 05-09-2024

controle klimtoestellen +schriftelijke verslaglegging

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2024

Opgeven actualisatie BHV Peter en Claudia

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

in kaart brengen van machines die gecontroleerd moeten worden. Jaarlijks controleren.

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024

Herregistratie eisen SKJ/ Persoonlijk begeleider in beeld hebben. 1x per jaar

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024

Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat. (<https://mijn.toelatingsvergunning.zorgaanbiedersportaal.nl/organisatiegegevens>)

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024

VOG's Peet en mij weer aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

Nieuwe VOG Claudia en Peter aanvragen, alle VOG 's van vrijwilligers checken.

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk indien van toepassing

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025

Functioneringsgesprekken (indien van toepassing)

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2025

nieuwe VOG N. van Oijen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026

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

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2026

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

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2026

controle brandblussers en misthoorn

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Alle brandblussers en misthoorn voldoen aan de norm.

Duidelijke taakverdeling maken jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: In ons kwartaal-evaluatiegesprek komen de volgende zaken aan bod: * Faciliteiten voor de zorg. * Hoe gaan we om met het nieuwe personeel; hoe krijgen zij instructie? * Hoe zorgen we voor een sluitend dagritme?

evalueren taakverdeling elk kwartaal jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Deze staat er dubbel in

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

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Alle opmerkingen zijn ter harte genomen en aangepast.

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

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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.

Alle acties die ingepland waren voor het afgelopen jaar zijn uitgevoerd.

Overleggen en gezamenlijk uitvoeren van de acties gaat steeds beter. Bovendien ontstaat er meer overzicht.

Punt van aandacht blijft **de calamiteiten oefening**; door veel verloop van personeel en deelnemers is er voortdurend aandacht voor. Heeft iedereen in beeld wat er gedaan moet worden bij een incident/calamiteit? Is voor alle medewerkers duidelijk welke informatie er in de zorg-map staat? De webinar van de ZBZH 'omgaan met calamiteiten' geeft hier houvast voor.

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

Vorig jaar stond er dit;

Continuïteit:

- * **Voldoende cliënten om een gezamenlijk inkomen te garanderen. Daarbij kleinschaligheid behouden.** -> Dit is een haalbaar doel gebleken. Het blijft een punt van aandacht.
- * **Een ondersteund personeelslid om uitval te voorkomen.**-> Hier wordt momenteel veel energie in gestoken.
- * **Uitbreiding naar Buitengewoon Onderwijs.**-> Dit blijkt een onmogelijke zaak. Er is geen behoefte aan vanuit de Hoeksche Waard; samenwerkingsverband en onderwijs ontkent het bestaan van thuiszitters. Er is geen samenwerkingspartner gevonden. Dit punt vervalt.
- * **Een vaste week/werkstructuur.**-> Als ze het personeelsbestand op orde hebben zal dit doel behaald zijn. Dit blijft voortdurend om aandacht vragen.

Dit jaar voegen ze er dit punt aan toe:

- * **Ruimte voor contemplatie en een privéleven.**

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- * Het aannemen van voldoende gekwalificeerd personeel.
- * Een goede planning en taakverdeling waarbij ook de andere facetten van ons bedrijf in ogenschouw worden genomen (het agrarische gedeelte en de pluktuin). Afbakenen.
- * Vakanties inplannen.

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.

- * De werving en selectieprocedure voor **het aannemen van gekwalificeerd personeel** loopt in december/januari. Beide zorgboeren bekijken de vaardigheden van de kandidaten als ze een proefperiode meedraaien. In overleg besluiten ze of dat voldoende is om de potentiële kandidaten aan te nemen en op de loonlijst te zetten. Ze doorlopen hierbij een zorgvuldige procedure om wederzijdse teleurstellingen te

voorkomen. Contracten opstellen en een salarisadministratie opstarten (accountant).

* **Leiding** hieraan **geven**, nieuw personeel voldoende handvaten geven om effectief aan de slag te gaan. Duidelijk de regels en protocollen uitleggen. Positieve feedback. Vragen stellen bij onduidelijkheid.

* De **vakanties** zijn reeds ingepland.

* De zorgboeren **evalueren ieder kwartaal** of ze op de goede weg zijn (ingepland). Ze bespreken de taakverdeling, de faciliteiten en de kwaliteit van de geboden zorg. De agrarische kant krijgt hierbij voldoende aandacht. De intervisie-bijeenkomsten zijn hier helpend in.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- 4.5 • evaluatie vrijwilliger 5-9-23

- 6.3 • clientgesprekken maart 23
- clientgesprekken december 23

- 5.1 • certificaat het schrijven van een jaarverslag
- certificaat geweldloze communicatie Claudia
- certificaat zorgboeren studie 22

- 2.2 • logo
- de pluktuin
- rust en reflectie