

Jaarverslag
januari 2019 - december 2019

De Hettenheuvel

De Hettenheuvel

Locatienummer: 1214



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



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

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	6
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiaires	10
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	13
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20
7 Meldingen en incidenten	22

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	44
9 Doelstellingen	51
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	53
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	53
9.3 Plan van aanpak	53
Overzicht van bijlagen	53

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

De Hettenheuvel

Registratienummer: 1214

Doetinchemseweg 9, 7036 AB Loerbeek

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 09076330

Website: <http://www.dehetenheuvel.nl>

Locatiegegevens

De Hettenheuvel

Registratienummer: 1214

Doetinchemseweg 9, 7036 AB Loerbeek

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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 stagiaires
- 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
- Ja, van ongewenste intimiteiten

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

We kijken met een positief en trots gevoel terug op het jaar 2019. Het afgelopen jaar hebben er verschillende veranderingen en gebeurtenissen plaatsgevonden op zorgboerderij de Hettenheuvel. Graag vertellen wij u welke.

Er zijn in 2019 twee werknemers uit dienst getreden. Eén werknemer werkte bij de doelgroep Psychogeriatric en is in februari uit dienst getreden. De tweede werknemer werkte bij de doelgroep Jeugd en is in oktober uit dienst getreden. Er is één werknemer vanaf 1 december naast de doelgroep Psychogeriatric, ook bij de doelgroep Jeugd aan de slag gegaan. Daarnaast heeft er ook een werknemer te kampen gehad met een burn out, zij is gedeeltelijk uitgevallen met haar werkzaamheden in juni 2019.

Tevens is er dit jaar goed geïnvesteerd in de zorgboerderij. Er is in november een nieuwe brandweer installatie geïnstalleerd op de gehele boerderij. Verder zijn er beneden in de zorgruimte nieuwe kozijnen geplaatst met automatische raamsluiting en zijn er boven bij de slaapkamers nieuwe horren geplaatst in alle ramen. Daarnaast heeft de boerderij een Automatische Externe Defibrillator (AED) aangeschaft. Met (kwetsbare) doelgroepen op onze boerderij is het van belang de overlevingskansen te vergoten, daarnaast zorgt het voor overlevingskansen bij ons in de regio.

Voor de deelnemers van zorgboerderij de Hettenheuvel worden er elk jaar kampweken georganiseerd in de zomer voor de doelgroep Jeugd. In het jaar 2019 was het wederom een groot succes en zaten alle twee de kampweken vol. Daarnaast zijn er voor de doelgroep Jeugd verschillende activiteiten georganiseerd. Denk hierbij aan de ouderinformatieavond met autisme belevingscircuit én de herfstbingo in november. Bij de herfstbingo mochten de deelnemers allemaal hun ouder(s), broertje(s) en zusje(s) meenemen, er waren zelfs opa's en oma's aanwezig! Tevens zijn er voor de doelgroep Psychogeriatric activiteiten georganiseerd, denk hierbij aan de thema middag: 'onder de Hilde'. Waarin muziek uit de 'oude doos' werd gespeeld door accordeonist T. Scholten. Hier waren naast onze eigen deelnemers van de zorgboerderij (PG) ook ouderen met geheugenproblemen en hun mantelzorgers en/of begeleiding uit de regio uitgenodigd.

Met NL doet heeft de boerderij net als andere jaren, ook dit jaar actief mee gedaan! Naast alle nieuwe bloemen die gepoot zijn in alle bloembakken op de boerderij, is er gewerkt aan de overkapping bij de konijnen. Er is namelijk een extra afdak gemaakt voor al het gereedschap. Dit kan nu door de werknemers en deelnemers van de boerderij netjes droog en overzichtelijk worden opgeruimd.

Helaas hebben we ook dit jaar afscheid moeten nemen van onze Golden Retriever, Dyka. Maar hebben we ook kennis mogen maken met een gezond veulen 'Skittle' van onze eigen Shetlander pony 'Dropje'. De deelnemers van de boerderij kunnen hier ontzettend van genieten.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

Er hebben verschillende ontwikkelingen plaats gevonden dit jaar op zorgboerderij de Hettenheuvel die invloed hebben gehad.

Allereerst is een ontwikkeling die grote invloed heeft gehad binnen de zorgboerderij één werknemer die te kampen heeft gehad met een burn-out. Haar werkzaamheden vielen rondom juni 2019 gedeeltelijk uit. Gedeeltelijk houdt in dat zij de werkzaamheden doordeweeks wel is blijven werken, maar de werkzaamheden in het weekend niet. Deze medewerker gaf aan géén energie meer te hebben, nadat zij thuis kwam na het werk. Daarnaast had zij moeite om zich te motiveren voor het werk. Deze moeite om te motiveren uitte zich in verschillende emoties

(huilbuien) en somatische klachten (buikpijn). Dit alles in combinatie met haar privé leven heeft te veel energie gevraagd en haar tot een halt geroepen. In december 2019 begint zij weer langzaam haar uren uit te bouwen. Door langzaam uit te bouwen en de energie stapsgewijs op te gaan bouwen komt zij op een passende manier weer tot haar werkzaamheden.

Een tweede ontwikkeling is een werknemer die een tijd niet volledig in haar kracht heeft kunnen werken op de boerderij. Dit heeft te maken met situaties in haar privé leven. Doordat zij dit tijdig heeft aangegeven is zij niet uit de running geweest. Daarnaast hebben collega's haar tijdig bij kunnen staan, door uren voor haar op te vangen. Doordat deze ruimte en rust voor haar gecreëerd is, heeft zij op een voor haar passende manier haar werkzaamheden weer kunnen uitbouwen.

Een derde ontwikkeling is dat er twee werknemers afscheid hebben genomen op de boerderij. Binnen de doelgroep Jeugd en de doelgroep Psychogeriatric (PG). Bij de doelgroep PG konden de uren goed opgevangen worden door de overige twee werknemers, binnen de doelgroep Jeugd vroeg dit extra inzet en energie van de werknemers binnen team Jeugd.

Door bovenstaande ontwikkelingen ontstaan er extra werkzaamheden voor de overige werknemers, namelijk het opvangen van de uren van de uitgevallen werknemers. Dit heeft veel van hun energie gevraagd en daarnaast heeft het gezorgd voor overuren. Voor onze boerderij is het belangrijk om te kijken hoe we Burn outs kunnen voorkomen. Hierin kunnen we kijken naar verschillende facetten. Denk hierbij aan de werksfeer, de balans tussen wat een werknemer kan en wat zijn/haar behoefte is en wat zijn de behoeften van het team etc. Hierom is er een actie opgesteld in het kwaliteitssysteem om in het jaar 2020 aan de slag te gaan met het verdiepen in Burn Outs en hoe deze eventueel te voorkomen.

De opleidingsdoelen van 2019 zijn behaald. De medewerkers van Psychogeriatric hebben in januari 2019 hun cursus met succes behaald. De zorgboer heeft zijn cursus behaald over het Sociaal Domein, hierdoor heeft hij weer zijn benodigde SKJ punten behaald. Daarnaast hebben alle werknemers van de zorgboerderij hun BHV certificering behaald.

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.

Aantal deelnemers

Doelgroep	Start jaar	Instroom	Uitstroom	Eind jaar
<i>Jeugd</i>	31	16	15	32
<i>Beschutte Werkplek</i>	7	7	5	9
<i>Psychogeriatric</i>	15	6	10	11
Totaal	53	29	30	52

Reden uitstroom

Einde indicatie	10
Buiten zorgaanbod	4
Andere hulpverlening	13
Ontevreden/niet leuk	3

Einde indicatie betekent bij ons op de boerderij vaak de 'uitstromers' die een leeftijd van 15/16 jaar bereiken. Zij vinden een bijbaantje in het weekend, gaan naar school en hebben hierdoor letterlijk géén tijd meer voor de boerderij. Als boerderij zijn wij trots op deze uitstromers en is er voor ons geen betere weg om de boerderij te verlaten.

Buiten zorgaanbod betekent dat het aanbod wat wij bieden op de boerderij niet genoeg of niet passend is voor de desbetreffende deelnemer. Wij bieden als boerderij begeleiding en géén behandeling. Hierdoor maken sommige deelnemers de overstap naar andere organisaties.

Andere hulpverlening betekent dat de deelnemer elders andere hulpverlening heeft gekozen. Dit kan bij de PG betekenen dat zij de stap maken naar een verzorgingstehuis. Tevens kan dit bij de doelgroep Jeugd betekenen dat de zorgboerderij niet passend is bij de deelnemer en er naar een ander plekje wordt gekeken, bijvoorbeeld een andere zorgboerderij.

Ontevreden/niet leuk betekent dat de deelnemer de boerderij niet leuk vindt en/of de boerderij met onvrede verlaat. Op zorgboerderij de Hettenheuvel proberen wij altijd zo positief mogelijk de situatie met de deelnemer en zijn/haar ouder(s) en/of verzorger(s) te bespreken en zo nodig af te sluiten. Dit lukt helaas niet altijd.

Aanpassingen

Op de zorgboerderij zijn er enkele aanpassingen gedaan in verband met de doelgroepen, namelijk:

- Nieuwe brandweer installatie
- Nieuwe kozijnen met automatische raam open- en dichtsluiting
- Nieuwe horren bij de slaapkamers

Soort aangeboden zorg

Dagbesteding

Jeugd	Woensdag (15.00-19.00 uur regulier) (extra opvang: 09.00-17.00/21.00 uur of overnachten)	Donderdag (extra opvang: 09.00-17.00/21.00 uur of overnachten)	Vrijdag (13.00/15.00-17.00/21.00 uur of overnachten)	Zaterdag (09.00-17.00 uur of overnachten)	Zondag (09.00-17.00 uur)
Beschutte Werkplek	Dinsdag (09.00-13.00/16.00 uur)	Woensdag (09.00-13.00 uur)	Donderdag (09.00-13.00/16.00 uur)	Vrijdag (09.00-13.00/16.00 uur)	
Psycho-Geriatrie	Dinsdag (10.00-16.00 uur)	Donderdag (10.00-16.00 uur)	Vrijdag (10.00-16.00 uur)		

Zorgzwaarte: licht en matige zorgzwaarte

Begeleidingsvorm: Groepsbegeleiding regulier, groep ontwikkelen plus, groep ontwikkelen individueel

Vanuit wet: WMO, WLZ, PGB en Zorg in Natura (ZIN)

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.

Hier volgt een korte evaluatie van de deelnemersgroep en de wijzigingen hierin. Zoals je ziet in de tabel van aangeboden zorg is er het een en ander veranderd, namelijk dat de Jeugd nu op de woensdag en donderdag extra opvang aanbiedt en niet meer op de donderdag/vrijdag. Dit nieuwe aanbod gaat in per 01-01-2020. Deze keuze is in samenspraak gemaakt binnen het team door verschillende redenen, namelijk:

- Deelnemers waren soms van donderdag tot en met zondag op de boerderij, doordat de extra opvang voor afgaande het weekend was.
- Deelnemers die al reguliere opvang hadden op de boerderij op vrijdag, hadden naast de donderdag, géén extra aanbod om extra opvang te volgen op de boerderij.
- Voor het personeel zijn de dagen woensdag/donderdag makkelijker te roosteren, waardoor er ook meer extra opvang aangeboden kan worden aan de deelnemers.

Daarnaast zien we bij de doelgroep Jeugd dat de populatie terug loopt op de woensdag. Werknemers kunnen nu onderling afspreken wie wanneer werkt, waardoor er nu géén probleem ontstaat. Wel moet er rekening mee gehouden worden dat de (reguliere)groep op de woensdag vol mag/moet. Hiervoor is een actie aangemaakt, die te zien is in het kwaliteitssysteem. Namelijk het werven van deelnemer(s) voor de woensdagmiddag bij zorgboerderij de Hettenheuvel.

Daarnaast is er te zien dat er bij de Psychogeriatric in plaats van vier dagen, nu drie dagen dagbesteding aangeboden wordt. Deze keuze is gemaakt in samenspraak tussen het PG team en de zorgboer. Tot deze keuze is gekomen, omdat het deelnemersaantal op de woensdag afliep. Er waren te weinig deelnemers om het rendabel te houden. Wanneer er in de toekomst de behoeften veranderd van de deelnemers, kan er altijd opnieuw gekeken worden naar het aanbod. Belangrijk is dat het team van PG gaat kijken hoe we meer deelnemers kunnen werven (zie actie). Hier wordt op dit moment al ingespeeld, denk hierbij aan de thema middag die georganiseerd wordt. Niet alleen voor onze eigen deelnemers, maar ook voor ouderen in de regio.

Tevens is er een verandering in het aanbod van Beschutte Werkplek (BW). Namelijk dat er op donderdagmiddag ook dagbesteding aangeboden wordt. Op dit moment is de groep relatief klein, even als de dinsdag en vrijdagmiddag. Belangrijk is dat de boerderij deelnemers kan motiveren om uren uit te breiden (in dien dit passend is bij de zorgvraag) en/of nieuwe deelnemers te werven. Hier is ook een actie voor aangemaakt binnen het Kwaliteitssysteem. We kunnen wel concluderen dat het afgelopen jaar de Beschutte Werkplek gegroeid is, denk hierbij aan het aantal deelnemers wat per groep is gegroeid de gehele week.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

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

Het afgelopen jaar zijn er veranderingen binnen het personeel plaatsgevonden. Bij de doelgroep Jeugd en binnen de doelgroep Psychogeriatricie hebben wij afscheid genomen van een werknemer. De werknemer van doelgroep Jeugd nam afscheid van de boerderij, omdat zij graag haar eigen zorgboerderij wilt starten. Daarnaast was zij ook werkzaam bij een andere organisatie, hierdoor werd alles te veel van het goede en moest zij hierin een keuze maken. De werknemer van Psychogeriatricie heeft afscheid genomen van de boerderij, omdat zij elders een andere baan heeft gevonden.

In 2018 is het doel gesteld dat begin 2019 er gestart zal worden met een zelfsturend team van de doelgroep Jeugd. Na 2 maanden zou hierover geëvalueerd worden. Op dit moment zien we dat we op weg zijn naar een zelfsturend team, maar dat hier meer haken en ogen aanzitten dan vooraf verwacht. Daarnaast moet het team meer evalueren over het zelfsturend team, hoe gaat het nu - wat gaat goed en wat kan er beter? Tevens is het voor het team bevorderend om zich meer te verdiepen in een zelfsturend team. Wat is een zelfsturend team en welke (extra) verantwoordelijkheden en taken komen hierbij kijken? Hiervoor is ook een actie aangemaakt, namelijk dat er een overzicht komt van taken en verantwoordelijkheden wat passend is bij een zelf sturend team.

Binnen de vergaderingen van doelgroep Jeugd komt soms naar voren dat de taken/functies van alle werknemers soms onduidelijk zijn. Daarnaast hebben sommige werknemers een taak, maar is dit wel een taak waarin de kwaliteit van de werknemer volledig ingezet worden? En is dit wel een taak die de werknemer wilt? Belangrijk is dat we een overzicht gaan creëren met alle werknemers en bijbehorende taken en/of verantwoordelijkheden. Tevens is het belangrijk dat deze twee keer per jaar geëvalueerd worden tijdens de vergadering, om te kijken of iedereen nog steeds blij is met zijn of haar taak.

Zorgboer Titus en zorgboerin Lucie hebben met alle werknemers elk jaar een functioneringsgesprek. Zo ook in het jaar 2019. In het algemeen komt er naar voren dat er in de onderlinge communicatie binnen het team nog wat te halen valt. Doordat wij hier allen meer bewust van zijn, kunnen wij hier als team ook samen aan werken. Denk hierbij aan casussen/situaties met behulp van de orthopedagoog bespreken. Door het inzetten van deze helicopterview hopen we de kennis en kunde van ons team, en daarmee de communicatie onderling te versterken.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Het afgelopen jaar hebben wij weer verschillende stagiaires welkom mogen heten op onze boerderij. In totaal zijn dit er tien geweest over het gehele jaar. Dit zijn gemiddeld stageperiodes van 300-840 uur per schooljaar (september-juni/juli).

De school opleidingen van de stagiaires zijn: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (MBO 4), Maatschappelijke zorg (MBO 4), Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Social Work, Sociaal Cultureel werker (MBO 4), Sociaal Maatschappelijk dienstverlener (MBO 4).

De taken van de stagiaires lopen uiteen. Per stagiaire wordt er door middel van een persoonlijk gesprek gekeken welke doelgroep passend is bij hem en/of haar. Vervolgens wordt er gekeken welke taken bij hem en/of haar van toepassing zijn. Dit wordt altijd in samenspraak afgestemd. Deze keuze wordt gemaakt, omdat er verschillen tussen de stagiaires zijn. Denk hierbij aan verschillende richtingen in de opleiding, maar ook het verschil in opleidingsniveau. Dit maakt dat de verantwoordelijkheden van de stagiaires verschillend zijn. Per stagiaire is er één werknemer aangesteld als praktijk/stagebegeleider, dit maakt dat deze werknemer eindverantwoordelijke is voor desbetreffende stagiaire. Deze werknemer stemt met school en de stagiaire af aan welke doelen er gewerkt wordt en of deze binnen de doelgroep met het

bijbehorende werkveld realistisch is. Er is één werknemer met een taak die aansluit bij de stagiaires, namelijk het aannemen van de stagiaires. Haar taak is dat zij de stagiaires verdeelt onder de werknemers. Dit gaat altijd in samenspraak binnen het team, zo inventariseert zij allereerst of er behoefte/interesse is in stagiaires. Tevens kijkt zij altijd welke opleidingen de stagiaires hebben, zo koppelen we HBO studenten aan HBO opgeleide werknemers. Met elke stagiaire worden er drie evaluatie gesprekken gevoerd. Dit wordt tevens vanuit school ook vaak verplicht, denk hierbij aan het start gesprek, de midden evaluatie en een eind evaluatie.

Het doel van 2018 was dat er een informatiepakket samengesteld zou worden voor de stagiaires. Dit doel kwam tot stand, omdat de stagiaires aangaven dat het soms best lastig was alle informatie in één keer op te nemen. De bijlage vind u als koppeling aan dit onderwerp, hierin vind u het informatiepakket wat speciaal voor de stagiaires is geschreven. Dit zorgt als houvast/rode draad voor de (nieuwe) stagiaires). Daarnaast is er een terug kerende actie gekoppeld aan dit onderwerp, namelijk het informatiepakket ieder jaar evalueren en waar nodig is aanpassen.

Acties

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

Bijlagen

- Informatiepakket medewerkers/stagiaires 2019

4.5 Vrijwilligers

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

Binnen zorgboerderij de Hettenheuvel hebben wij het geluk om te beschikken over vrijwilligers. Deze vrijwilligers hebben verschillende taken.

Twee vrijwilligers hebben de taak als chauffeur. Zij zorgen er voor dat de deelnemers van Psychogeriatric veilig van thuis naar de boerderij worden gebracht en visa versa. Deze vrijwilligers zijn voor zes en drie uur per week beschikbaar. Deze vrijwilligers worden begeleid door Titus en de werknemers van de doelgroep Psychogeriatric.

Zes vrijwilligers hebben de taak dat zij (extra) aandacht bieden aan de deelnemers. Zij bieden deze aandacht aan de deelnemers van de doelgroep Psychogeriatric. Deze vrijwilligers zijn 3/3,5 uur per week beschikbaar. De vrijwilligers binnen de doelgroep Psychogeriatric groeit. Deze vrijwilligers worden begeleid door de werknemers van de doelgroep Psychogeriatric.

Eén vrijwilliger heeft de taak dat zij paardrijles geeft aan de deelnemers van de doelgroep Jeugd. Deze vrijwilliger is drie uur per week beschikbaar. Deze vrijwilliger wordt begeleid door Titus en de werknemers van doelgroep Jeugd. Helaas heeft deze vrijwilliger aangegeven te stoppen met het geven van de paardrijlessen en zal zij in 2020 afscheid nemen.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel. Er wordt gezien dat het aantal van vrijwilligers groeit, waar we ontzettend blij mee zijn. Met alle vrijwilligers wordt er elke dag kort geëvalueerd, denk hierbij aan hoe was de dag - wat kan er beter en wat ging er goed. In de praktijk wordt er gezien en ervaren door de deelnemers dat de extra aandacht fijn is. Denk hierbij aan ouderen van de PG waar in de middag extra ruimte is voor buitenactiviteiten, zoals wandelen en werken in de kas.

Acties

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

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiaires en vrijwilligers.

Hieronder wordt een korte evaluatie weergegeven van de inzet en omgang met personeel, stagiaires en vrijwilligers binnen zorgboerderij de Hettenheuvel.

Het personeel is in 2019 gewijzigd. Zorgboerderij de Hettenheuvel heeft afscheid genomen van twee werknemers. Voor deelnemers van de boerderij is dit lastig en heeft dit tijd nodig om te wennen. Het geluk is dat deze uren werden opgevangen door begeleiding die al op de boerderij werkt, wat maakt dat er géén nieuw gezicht is voor de deelnemers. Wel moet er één extra werknemer op doelgroep Jeugd terug

komen, zodat het overige personeel niet overbelast wordt. In januari 2020 start er een nieuwe werknemer om te helpen met uren op vangen. Het is voor de deelnemers een bekend gezicht, wat maakt dat het voor de deelnemers en tevens de werknemers makkelijker en sneller is om te wennen.

Al het personeel op zorgboerderij de Hettenheuvel is bevoegd en bekwaamd om de deelnemers begeleiding te bieden. Het afgelopen jaar hebben de medewerkers van Psychogeriatric met succes een cursus gevolgd en behaald, over de cognitieve beperkingen van de deelnemers. Daarnaast zijn alle werknemers van de doelgroep Jeugd naar een lezing geweest van Colette de Bruin, van de methodiek Geef me de 5. Dit om de kennis en kunde te blijven behouden, te verfrissen en te delen met anderen. In 2020 zijn voor alsnog géén doelen gesteld met betrekking tot opleiding en/of cursus. Maar is er bekend dat werknemers hier wel voor open staan. Dit zal zich in 2020 verder uitwijzen. De jaarlijkse terugkerende BHV cursus staan voor alle medewerkers wel weer gepland in juni.

Voor de stagiaires is het doel van 2019 behaald, namelijk een nieuw informatiepakket. Dit zorgt voor een duidelijkere en fijnere start voor de nieuwe stagiaires. Tevens wordt er gezien dat het aantal vrijwilligers groeit op de boerderij. Hier zijn wij ontzettend blij mee! Gezien wordt in de praktijk bij de deelnemers dat zij van deze (extra) aandacht genieten, doordat er meer (individuele) activiteiten uitgevoerd kunnen worden.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

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

In het jaar 2019 hadden wij twee verschillende opleidingsdoelen, namelijk:

- Medewerkers Psychogeriatricie willen kennis over de cognitie van de deelnemers graag ontwikkelen. Zij hebben in januari 2019 met succes de cursus 'Kleur van dementie' behaald. 'Kleur van dementie' biedt kennis over dementie, vaardigheden en bewustwording van hoe eigen taal en gedrag van medewerkers, de organisatie van het werk en de inrichting van de omgeving, de beleving en het gedrag van de dementerende cliënt beïnvloeden. De medewerkers hebben het als leuk en zeer interessant ervaren. Het was leuk, omdat er een goede afwisseling was van informatie en oefenen in de praktijk. Daarnaast was er een fijne cursus groep, waarin er een veilige sfeer ontstond, waarin casuïstiek besproken en uitgespeeld werd.

- Zorgboer Titus wilde meer te weten komen over het sociaal domein. Vanuit het SKJ, waarin de zorgboer elk jaar bepaalde punten moet behalen, heeft hij een aansluitende cursus/online opleiding gevonden. Deze online opleiding: 'In 7 stappen naar optimale ondersteuning Sociaal Domein', heeft hij met succes behaald in augustus 2019.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

- In 2019 is er een BHV cursus met goed gevolg afgerond door alle werknemers.
- In 2019 is er door twee werknemers van de doelgroep Psychogeriatricie met goed gevolg de cursus 'Kleur van dementie' behaald.
- In 2019 is er door de zorgboer met goed gevolg de online opleiding 'In 7 stappen naar optimale ondersteuning Sociaal Domein' behaald.
- In 2019 is er door alle werknemers van de doelgroep Jeugd een lezing van Colette de Bruin bijgewoond op 1 juli 2019, genaamd 'aanpak bij autisme'.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

- Binnen nu en twee jaar willen twee werknemers van doelgroep Jeugd de basis cursus van 'Geef me de 5', van Colette de Bruin volgen.
- Binnen nu en twee jaar willen twee werknemers de verdieping cursus van 'Geef me de 5', van Colette de Bruin volgen.

- In 2020 zal de BHV cursus worden georganiseerd voor alle medewerkers.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Zoals te lezen is in voorgaande paragrafen is er afgelopen jaar de kennis en kunde van zorgboerderij de Hettenheuvel uitgebreid. Zo zijn er verschillende cursussen, opleidingen met goed gevolg behaald en lezingen bijgewoond. Er wordt geïnvesteerd in het personeel, wat de kwaliteit van de boerderij bevordert. Tevens zijn er twee nieuwe (leer)doelen gesteld voor de aankomende twee jaar. Waarin de doelgroep Jeugd, twee verschillende cursussen wilt behalen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 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.

In totaal zijn er circa 52 deelnemers op de zorgboerderij. Met alle deelnemers worden er meerdere evaluatiegesprekken gevoerd. Als zorgboerderij vinden we het belangrijk dat we betrokken zijn bij onze deelnemers. De evaluatiegesprekken die gevoerd worden ieder jaar zijn als volgt:

- Korte termijn doelen gesprek (telefonisch of mondeling);
- Lange termijn doelen gesprek (persoonlijk gesprek, vaak in combinatie met indicatie verlenging);
- Indicatie verlenging (persoonlijk gesprek, vaak in samenwerking met gemeente en/of andere zorgorganisaties);
- Proefdagen evaluatie (persoonlijk gesprek).

Het indicatie gesprek vindt plaats in overleg samen met ouder(s) en/of verzorger(s). Als zorgboerderij vinden we het belangrijk dat we naast de ouder(s) en/of verzorger(s) staan en betrokken zijn rondom de deelnemer. We willen graag passende zorg bieden om de ontwikkeling van het kind te optimaliseren. Daarom nodigen we ook graag de gemeente en eventueel andere zorgaanbieders aan bij indicatie evaluatie van de deelnemer. Goede communicatie is hier een sterke eigenschap bij, die dit kan bevorderen.

De deelnemers van alle drie de doelgroepen zijn verdeeld onder het personeel. Dit betekent dat elke deelnemer zijn of haar eigen persoonlijke begeleider heeft. Deze persoonlijke begeleider attendeert de ouder(s), verzorger(s) en/of mantelzorger(s) er voor dat de evaluatiegesprekken gepland moeten worden en de zorgplannen hiervoor recent en actief zijn. Daarnaast attenderen de persoonlijk begeleiders de ouder(s), verzorger(s) en/of mantelzorger(s) dat de indicatie op tijd verlengd/aangevraagd wordt bij de gemeente. De persoonlijk begeleiders attenderen, omdat de verantwoordelijkheid ligt bij de ouder(s), verzorger(s) en/of mantelzorger(s).

Binnen deze evaluaties worden verschillende onderwerpen besproken. Zie hiervoor de bijlage, waarin het format van het zorgplan en de voortgangsrapportage te vinden is.

Wanneer we naar alle evaluaties kijken van het afgelopen jaar, komt er in het algemeen naar voren dat alle deelnemer(s), ouder(s) en/of (mantel)verzorger(s) tevreden zijn met de begeleiding die aangeboden wordt. Daarnaast komt er naar voren dat zij blij zijn met de betrokkenheid van de boerderij en de activiteiten die aangeboden worden. Binnen een evaluatiegesprek wordt er ruimte gevoeld om situaties en/of onduidelijkheden aan te geven, wanneer er bijvoorbeeld iets beter of anders kan. Dit vinden wij als begeleiding van de zorgboerderij prettig, omdat we met deze feedback ook daadwerkelijk iets kunnen. Denk hierbij aan iets kleins als een deelnemer die komt logeren en graag een nachtlampje of speciaal kussen wilt met het slapen. Voor een kind is dit een grote drempel om aan te geven bij de begeleiding en komt hierdoor misschien met minder plezier naar de boerderij. Als begeleiding lossen wij dit direct op, waardoor de deelnemer met (nog) meer plezier naar de boerderij kan komen. Daarnaast worden er natuurlijk ook grotere ontwikkelingen besproken, zoals een kind met meerdere problematieken. De zorgvraag van dit kind is groter en complexer en hierop moet ingespeeld worden door het personeel. Denk hierbij aan méér begeleiding of individuele begeleiding. Wanneer de vraag van ouder(s) en/of verzorger(s) helder in beeld is, kunnen wij hierop inspelen. Door in dit geval in gesprek te gaan met de gemeente, het zorgplan actueel en helder te formuleren en hierdoor de indicatie voor het kind te vergroten. Dit zodat de begeleiding die vanuit de boerderij gerealiseerd kan worden, ook daadwerkelijk uitgevoerd kan worden. Daarnaast is er ook ruimte voor complimenten aan de begeleiding. Ouders van deelnemers bellen speciaal op of sturen een kaartje om hun dank uit te spreken. Deze kleine dingen doet het team van de Hettenheuvel erg goed.

Acties

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

Bijlagen

- Begeleidingsplan en evaluatieformulier

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De conclusies die zorgboerderij de Hettenheuvel kan trekken uit de evaluaties zijn niet weer te geven in een korte evaluatie. Dit kan niet worden weergegeven, omdat de conclusies van alle deelnemers uiteen lopen. Elke deelnemer heeft een persoonlijk evaluatie gesprek, waarin zijn en/of haar doelen besproken worden. Deze doelen zijn passend bij zijn of haar persoonlijke hulp- en zorgvraag. Deze informatie is privacy gevoelig. Vanuit deze evaluatiegesprekken komen voor de deelnemer zelf persoonlijke verbeterpunten en voor de begeleiding vanuit de boerderij. Dit kan verschillende dingen betekenen, zoals een verandering in het aanbod van eten bij het ontbijt, een andere samenstelling in de groepsbegeleiding, een verandering in persoonlijke (leer) doelen of de wens van activiteiten wat de deelnemer graag zou willen doen. Per deelnemer wordt er direct ingespeeld op de verbeterpunten en direct gehandeld in het hier en nu.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Op zorgboerderij de Hettenheuvel zijn er meerdere inspraakmomenten voor de deelnemers. Naast de alledaagse gesprekken tussen de deelnemer(s) en de begeleiding, is er elke dag een dagafsluiting. Waarin elke deelnemer mag vertellen wat hij of zij van de dag vond. Wat vond hij/zij het allerleukste en wat vond hij/zij wat minder leuk? Daarnaast mag de deelnemer een cijfer geven aan de dag, vanuit de begeleiding wordt hierin de schaalvraag gesteld. Bijvoorbeeld de deelnemer geeft een 8, wat maakt dat het een 8 is? Wat moeten we doen om het een 8.5 te maken? Tevens worden de deelnemers de vraag gesteld wat ze leuk zouden vinden om een keer te doen op de boerderij. Dit wordt door de begeleiding opgepakt in de dagplanning, wanneer dit passend is.

Daarnaast krijgen sommige deelnemers de ruimte om hun dagafsluiting op te schrijven in een persoonlijk schrift. Dit vinden sommige deelnemers namelijk fijner dan af sluiten met de gehele groep, dit hangt samen met de persoonlijke hulp- zorgvraag van de deelnemer. Daarnaast beschikt de zorgboerderij over een wensen-bus. Deze wensen-bus staat centraal geplaatst in de gang van de zorgruimte. Naast de wensen-bus hangen blanco kaartjes en een pen. De deelnemers van de boerderij mogen hier, wanneer zij wensen hebben over de boerderij, dit opschrijven op een kaartje en deze in de bus gooien. Denk hierbij aan een deelnemer dat graag als activiteit een keer naar de speeltuin 'Oerrr' wilt in het Peeske, wanneer de deelnemer dit opschrijft en met naam in de wensen-bus gooit, kan de begeleiding deze wens mee nemen in de activiteitenplanning. Eén werknemer is aangesteld om de wensen-bus op structurele wijze te legen en dit op te pakken met de begeleiding.

Vanuit de inspraakmomenten komen de wensen naar voren rondom activiteiten van de deelnemers. Daarnaast wordt er besproken waar de deelnemer(s) last van hebben (vol hoofd), bijvoorbeeld problemen vanuit thuis of op school. Deze worden zo nodig opgepakt binnen het team, met ouder(s) en/of verzorger(s).

Bovendien hebben de deelnemers inspraak door het invullen van het tevredenheidsonderzoek. Deze staat beschreven in de werkbeschrijving 6.5 en 6.6. Voor de deelnemers is het mogelijk dat deze anoniem worden ingeleverd, hierdoor creëren we voor iedereen de mogelijkheid om eerlijk en open deel te nemen aan de tevredenheidsmeting. Het deelnemen aan de meting is vrijwillig, dit maakt dat we niet van iedere deelnemer respons krijgen.

Daarnaast worden er evaluatiegesprekken gehouden, zoals aangegeven in beschrijving 6.1. Wanneer we naar alle evaluaties kijken van het afgelopen jaar, komt er in het algemeen naar voren dat alle deelnemer(s), ouder(s) en/of (mantel)verzorger(s) tevreden zijn met de begeleiding die aangeboden wordt. Daarnaast komt er naar voren dat zij blij zijn met de betrokkenheid van de boerderij en de activiteiten die aangeboden worden. Binnen een evaluatiegesprek wordt er ruimte gevoeld om situaties en/of onduidelijkheden aan te geven, wanneer er bijvoorbeeld iets beter of anders kan. Dit vinden wij als begeleiding van de zorgboerderij prettig, omdat we met deze feedback ook daadwerkelijk iets kunnen.

Tevens worden er bij de doelgroep Psychogeriatric mantelzorgbijeenkomsten georganiseerd. Deze vinden minimaal twee keer per jaar plaats en deze worden aan het begin van het jaar ingepland. Deze worden achteraf schriftelijk vastgelegd, hoe deze is verlopen en welke agendapunten zijn besproken.

Verder beschikt de boerderij over een ouderraad. Met de instelling van de ouderraad wordt beoogd de relatie tussen ouders en het bevoegd gezag te bevorderen en wel op zodanige wijze, dat de werkzaamheden aan het optimaal functioneren van de zorg bijdragen. Ouders in de ouderraad ondersteunen en stimuleren activiteiten die buiten de kerntaken van de zorgboerderij behoren, zoals thema avonden, een gezellige barbecue of de NL doet klusdag. Daarnaast denken zij mee met de dagelijkse begeleiders over nieuwe ontwikkelingen en onderzoeken zij de behoefte van ouder(s) en/of verzorger(s). Deze behoeften verzamelen zij en bespreken zij met het bevoegd gezag, tevens ondersteunen zij met tips, opmerkingen en ideeën.

Jeugd	Beschutte Werkplek	Psychogeriatric
Tevredenheidsonderzoek (één keer per jaar) Schriftelijk (anoniem) contact , mogelijkheid tot keukentafelgesprek (keuze bij ouder(s) en/of verzorger(s)).	Tevredenheidsonderzoek (één keer per jaar) Schriftelijk (anoniem) contact, mogelijkheid tot keukentafelgesprek	Tevredenheidsonderzoek (één keer per jaar) Schriftelijk (anoniem) contact, mogelijkheid tot keukentafelgesprek
Voortgangsrapportage (half jaar evaluatie moment) Persoonlijk gesprek	Voortgangsrapportage (half jaar evaluatie moment) Persoonlijk gesprek	Voortgangsrapportage (half jaar evaluatie moment) Persoonlijk gesprek
Voortgangsrapportage (één jaar evaluatie moment) Keukentafelgesprek	Voortgangsrapportage (één jaar evaluatie moment) Keukentafelgesprek	Voortgangsrapportage (één jaar evaluatie moment) Keukentafelgesprek
Wensen-bus (het gehele jaar)	Wensen-bus (het gehele jaar)	Mantelzorgbijeenkomst (twee keer per jaar) Keukentafelgesprek
Dagafsluiting In persoonlijk schrift of mondeling met begeleider (met de gehele groep of individueel)	Dagafsluiting In persoonlijk schrift of mondeling met begeleider (met de gehele groep of individueel)	
Ouderraad (één keer in de drie maanden) Keukentafelgesprek (vier keer per jaar)		
Proefdagen evaluatie (geldend voor nieuwe deelnemers, na drie proefdagen) Keukentafelgesprek of telefonisch gesprek (voorkeur ouder(s) en/of verzorger(s)).		

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Zoals in de vorige paragraaf beschreven is er vanuit de inspraakmomenten over het algemeen naar voren gekomen wat de wensen zijn rondom de activiteiten van de deelnemers. Daarnaast wordt er besproken waar de deelnemer(s) last van hebben (vol hoofd), bijvoorbeeld problemen vanuit thuis of school. Deze worden zo nodig opgepakt binnen het team of met ouder(s) en/of (mantel-)zorgers.

Alle deelnemers hebben minimaal één evaluatiegesprek gehad, waarin het begeleidingsplan is geëvalueerd en bijgesteld. Daar waar de casuïstiek complexer was, er een sterk wisselend beeld was, er mogelijk veiligheidsrisico's konden ontstaan en bij de individuele begeleiding zijn er meerdere evaluatiemomenten geweest. Tijdens de evaluaties van de doelgroep Jeugd en Beschutte Werkplek is er standaard één SKJ geregistreerde medewerker aanwezig. Tevens wanneer de WMO consulent regievoerder is, wordt deze uitgenodigd voor gesprek. Dat wordt door alle partijen als positief ervaren. Zo zijn alle schakels in de keten van zorg rondom de deelnemer eenduidig geïnformeerd en betrokken bij de besluitvorming van het zorgaanbod.

Daarnaast is het evaluatiegesprek na de drie proefdagen nieuw. Nadat de nieuwe deelnemer drie keer op de boerderij is geweest en volledig heeft meegedraaid, wordt er met ouder(s) en/of verzorger(s) een evaluatiegesprek gepland. Hierin wordt besproken of de boerderij een passende plek is voor de deelnemer of niet, tevens wordt er aangegeven waarom wel of niet en wat anders wel een passende plek is bij de hulpvraag van de deelnemer. In de praktijk wordt gemerkt dat ouder(s) en/of verzorger(s) dit als zeer prettig ervaren. Ze geven aan dat de intake procedure zorgvuldig en duidelijk is, daarnaast zorgen de proefdagen ook bij ouders voor ruimte. Ouders geven letterlijk aan dat het rust creëert, dat hun kind de ruimte krijgt om te mogen wennen en dat de extra evaluatie zorgt voor een (nog) meer aansluitend zorgplan. Daarnaast merken we in het team dat het ook voor ruimte zorgt. Het creëert ruimte om de deelnemer beter te leren kennen, ruimte om te kijken naar de groepssamenstelling en ook ruimte om aan te kunnen geven wanneer een deelnemer niet passend is op de boerderij.

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. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers van zorgboerderij de Hettenheuvel gemeten. Dit wordt gedaan aan de hand van een tevredenheidsonderzoek (zie bijlage: tevredenheidsonderzoek blanco). Deze tevredenheidsmeting wordt bij alle drie de doelgroepen van zorgboerderij de Hettenheuvel afgenomen, namelijk bij de doelgroep Jeugd, Psychogeriatric (PG) en de Beschutte Werkplek (BW).

De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken zijn te vinden in de bijlage die aan dit onderwerp gekoppeld zijn. De resultaten zijn onderverdeeld in vijf onderwerpen, namelijk:

- Wat vindt u/jij van de activiteiten en voorzieningen op de zorgboerderij;
- Hoe ziet u/jij de eigen rol;
- Hoe ervaart u/jij de samenwerking met begeleiding en andere deelnemers op de zorgboerderij;
- Wat bereikt u/jij door de activiteiten op de boerderij;
- Welk cijfer geeft u/jij aan (...)

Hieronder volgt per doelgroep een conclusie van de tevredenheidsmeting:

Doelgroep Jeugd

Van de 32 deelnemers hebben er 15 deelnemers de enquête ingevuld. Dit is 47% van het aantal deelnemers van de doelgroep Jeugd. De enquêtes zijn persoonlijk overhandigd aan de deelnemers en/of ouder(s)/verzorger(s). Om nog meer deelnemers te werven hebben we ook via de mail de blanco versie van het tevredenheidsonderzoek gestuurd.

In het algemeen vinden de deelnemers de activiteiten en voorzieningen op de boerderij positief. Verschillende deelnemers geven aan dat de activiteiten afwisselender mogen. Ook geeft één deelnemer aan dat de activiteiten soms te zwaar zijn. Het vervoer naar de boerderij gebeurt door ouder(s), verzorger(s) en/of taxivervoer. Voor ons is het goed om te zien in de resultaten dat deelnemers hier tevreden over zijn. Juist omdat wij hier zelf weinig/géén invloed in hebben.

Bij het onderwerp hoe de deelnemer zijn/haar eigen rol ziet op de boerderij zien we wisselende resultaten. Dit past ook bij de doelgroep die deze enquête heeft ingevuld. We zien terug dat de deelnemers trots zijn op de boerderij en voldoening halen uit het werken op de boerderij. Daarnaast zien we dat de deelnemers blij zijn met de begeleiding op de boerderij. Maar staat hier tegenover dat sommige deelnemers het nog lastig vinden om hun plekje te vinden tussen alle andere deelnemers. Dit past wel weer bij de doelgroep waarmee we werken, waarbij doelen als 'sociale contacten aangaan en onderhouden' naar voren komen. Dit zien we terug in het onderwerp wat de

deelnemer bereikt op de zorgboerderij. Hierin geven bijvoorbeeld 6 deelnemers aan dat zij door de komst op de boerderij meer sociale contacten hebben en 7 deelnemers 'een beetje'. Tevens geven deelnemers aan dat zij steeds zelfstandiger worden en beter contact leren te maken, sinds zij op de boerderij komen.

Vanuit dit onderzoek kunnen we concluderen dat het aantal deelnemers wat daadwerkelijk het onderzoek invult mag groeien. Hierin mogen we kritisch de vraag stellen of dit onderzoek passend is bij de deelnemers van de doelgroep Jeugd van Zorgboerderij de Hettenheuvel. Aankomend jaar moet er onderzoek gedaan worden naar andere mogelijkheden om de tevredenheid onder de deelnemers te toetsen. Daarnaast kan er gekeken worden hoe we het beste de deelnemers kunnen motiveren om het onderzoek in te vullen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een beloning, waardoor de deelnemers een stimulans krijgen om het onderzoek in te vullen!

De gemiddelde cijfers die zorgboerderij de Hettenheuvel heeft gekregen van de doelgroep Jeugd zijn als zorgboerderij zelf een 8,5. Voor de begeleiding een 8,3 en voor de activiteiten een 6,9. Hier zijn we ontzettend trots op! Het tevredenheidsonderzoek heeft bijgedragen aan een overzicht wat de deelnemers vinden van de boerderij. Door letterlijke handvatten kunnen we komend jaar werken voor (nog) betere resultaten.

Doelgroep Beschutte Werkplek

Van de 9 deelnemers hebben er 3 deelnemers de enquête ingevuld. Dit is 33,3% van het aantal deelnemers van de doelgroep Jeugd. De enquêtes zijn persoonlijk overhandigd aan de deelnemers en/of ouder(s)/verzorger(s). Om nog meer deelnemers te werven hebben we ook via de mail de blanco versie van het tevredenheidsonderzoek gestuurd.

De deelnemers zijn in het algemeen positief over de activiteiten en voorzieningen van de boerderij. De deelnemers geven aan dat de activiteiten goed georganiseerd zijn en dat ze het gevoel hebben dat ze mogen vertellen wat ze graag willen doen. Eén deelnemer geeft aan dat de activiteiten soms een beetje zwaar zijn. Dit in combinatie met haar beperking is goed te begrijpen voor ons als zorgboerderij. Daarnaast lezen we terug in het onderzoek dat deelnemers voldoening halen uit hun werkzaamheden op de boerderij en blij zijn met de begeleiding. Daarnaast horen we terug vanuit het onderzoek dat er soms te veel mensen zijn binnen de groep en dat dit te druk is voor de deelnemer. Dit is iets wat we binnen het team op kunnen pakken in een actieplan. Tevens is het leuk om terug te horen dat het andere personeel (naast de begeleiding) ook gewaardeerd wordt door de deelnemers. Dit is iets wat wij als boerderij willen uitstralen, één team.

Daarnaast lezen we terug dat de deelnemers door het geen wat zij leren op de boerderij, meer dingen kunnen ondernemen en doen. Dit past bij de doelstellingen die vaak gepaard gaan bij deze doelgroep, namelijk zelfstandigheid vergroten – wie ben ik en wat vind ik leuk.

Vanuit dit onderzoek kunnen we concluderen dat het aantal deelnemers wat daadwerkelijk het onderzoek invult mag groeien. Hierin mogen we kritisch de vraag stellen of dit onderzoek passend is bij de deelnemers van de doelgroep Beschutte Werkplek van Zorgboerderij de Hettenheuvel. Aankomend jaar moet er onderzoek gedaan worden naar andere mogelijkheden om de tevredenheid onder de deelnemers te toetsen. Daarnaast kan er gekeken worden hoe we het beste de deelnemers kunnen motiveren om het onderzoek in te vullen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een beloning, waardoor de deelnemers een stimulans krijgen om het onderzoek in te vullen!

De gemiddelde cijfers die zorgboerderij de Hettenheuvel heeft gekregen van de doelgroep Beschutte Werkplek zijn als zorgboerderij zelf een 8. Voor de begeleiding een 8 en voor de activiteiten een 7,7. Hier zijn we ontzettend trots op! Het tevredenheidsonderzoek heeft bijgedragen aan een overzicht wat de deelnemers vinden van de boerderij. Door letterlijke handvatten kunnen we komend jaar werken voor (nog) betere resultaten.

Doelgroep Psychogeriatric

Van de 10 uitgedeelde enquêtes zijn er 7 ingevulde enquêtes teruggekomen. Waarvan er een niet ingevuld is en een minimaal ingevuld is. Voor de redenen hiervan zie onderstaande verslag. Niet ingevulde vragen zijn in het geheel meegenomen met het antwoord: "weet ik niet"

Twee deelnemers komen met eigen vervoer naar de boerderij, de een op de fiets, de ander wordt gebracht door echtgenote.

Een deelnemster was niet in staat de vragen te beantwoorden, haar echtgenote is tevreden maar vindt het moeilijk de vragenlijst in te vullen omdat zijn echtgenote nog maar enkele weken deelneemt aan de activiteiten op de boerderij. De dementie is te ver gevorderd om hier met haar over te kunnen praten.

Een andere deelnemer laat thuis weinig los over de boerderij, dit mede door zijn dementie. Mantelzorgers hebben de enquête ingevuld voor zover dit in hun mogelijkheden lag.

De enquêtes zijn niet anoniem ingeleverd vandaar dat zichtbaar is dat een formulier niet reëel is ingevuld betreffende het item "wat bereikt u door de activiteiten boerderij. De deelnemer geeft aan dat hij de activiteiten totaal niet te zwaar vindt en geeft ook aan dat hij niet tot rust is gekomen ,dit is tegen strijdig. Daarnaast geeft hij aan zich door het buiten zijn niet betere te voelen terwijl de deelnemer juist altijd kiest voor naar buiten gaan en de begeleiders ook zien dat hij daarvan geniet.

Bij nog een deelnemer is te zien dat hij de vragen niet juist gelezen heeft. Hij zegt de activiteiten te zwaar te vinden maar in de praktijk laat hij anders zien en horen. De deelnemer is fysiek nog sterk en heeft een goede conditie. Het lijkt erop dat de deelnemer de vragen niet altijd goed gelezen heeft aangezien bij zo goed als alle vragen dezelfde rondjes zijn ingekleurd. \dit heeft wellicht te maken met het mentale welzijn van de deelnemer.

In de volgende paragraaf leest u welk actieplan de begeleiding vanuit zorgboerderij de Hettenheuvel op de conclusies van de verschillende doelgroepen heeft ingezet.

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek resultaten Beschutte Werkplek 2019
- Tevredenheidsonderzoek resultaten Jeugd 2019
- Tevredenheidsonderzoek resultaten PG 2019
- Vragenlijst tevredenheidsonderzoek zorgboerderij de Hettenheuvel

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.

Vanuit de resultaten van de tevredenheidsmeting wordt er een actieplan opgesteld. Hieronder kunt u de actieplannen lezen van de verschillende doelgroepen, die naar voren zijn gekomen vanuit de tevredenheidsmeting.

Actieplan 2019 PG:

1	Binnen nu en één jaar wordt er gekeken welk tevredenheidsonderzoek passend is bij de deelnemers van doelgroep Jeugd (zorgboerderij de Hettenheuvel). <i>Is er überhaupt een ander soort tevredenheidsonderzoek, kunnen wij er zelf als boerderij een ontwikkelen etc.</i>
---	---

Actieplan 2019 Jeugd:

1	Binnen nu en één jaar wordt er gekeken welk tevredenheidsonderzoek passend is bij de deelnemers van doelgroep Jeugd (zorgboerderij de Hettenheuvel). <i>Is er überhaupt een ander soort tevredenheidsonderzoek, kunnen wij er zelf als boerderij een ontwikkelen etc.</i>
2	Binnen nu en één jaar wordt er een actieplan gemaakt om deelnemers van doelgroep Jeugd te motiveren mee te doen aan het tevredenheidsonderzoek. <i>Moet er een beloning tegenover gezet worden, moet het nóg meer onder de aandacht gebracht worden en wat is deze manier dan etc.</i>
3	Binnen nu en één jaar wordt er gekeken naar het aanbod in activiteiten van de deelnemers van doelgroep Jeugd. <i>Gezien wordt dat het laagste cijfer is voor de activiteiten. Binnen het team moet hierover geëvalueerd worden en gekeken worden wat we hiermee kunnen etc.</i>

Actieplan 2019 Beschutte Werkplek:

1	Binnen nu en één jaar wordt er gekeken welk tevredenheidsonderzoek passend is bij de deelnemers van doelgroep Beschutte Werkplek (zorgboerderij de Hettenheuvel). <i>Is er überhaupt een ander soort tevredenheidsonderzoek, kunnen wij er zelf als boerderij een ontwikkelen etc.</i>
2	Binnen nu en één jaar wordt er een actieplan gemaakt om deelnemers van doelgroep Beschutte Werkplek te motiveren mee te doen aan het tevredenheidsonderzoek. <i>Moet er een beloning tegenover gezet worden, moet het nóg meer onder de aandacht gebracht worden en wat is deze manier dan etc.</i>
3	Binnen nu en één jaar wordt er gekeken hoe de drukte die ervaren wordt binnen de (grootte) van de groepssamenstelling

kan worden verminderd.

Ligt het aan de populatie van de groep, ligt het aan de ruimte van de groep. Waarin kunnen we een verandering/groei doorzetten van de groep etc.

Bij hoofdstuk 6.5. is te zien dat er drie verschillende acties zijn gekoppeld aan dit de resultaten van het tevredenheidsonderzoek. Deze stromen voort uit het actieplan wat hierboven te lezen is. Daarnaast kunt u in hoofdstuk 6.5 de tevredenheidsonderzoek resultaten in kijken, van de doelgroep Jeugd, Beschutte Werkplek en Psychogeriatric.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

In 2019 hebben er géén ongevallen of bijna ongevallen plaats gevonden op zorgboerderij de Hettenheuvel.

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.

Er hebben dit jaar drie agressie-incidenten plaatsgevonden binnen zorgboerderij de Hettenheuvel. Alle drie hebben plaatsgevonden binnen de doelgroep Jeugd.

Incident 1:

De deelnemer was samen met één begeleider, één stagiaire en de groep naar een activiteit die plaats heeft gevonden buiten de boerderij. De deelnemer in kwestie heeft een andere deelnemer bij de keel gegrepen uit opgekropte frustratie. Deze situatie vond plaats op 23-1-2019 circa 16.15 uur. Het gevolg van deze gebeurtenis is dat de persoonlijk begeleider van de deelnemer in kwestie in gesprek is gegaan met desbetreffende ouders. Daarnaast zijn de zorgboer en familie van het slachtoffer ingelicht over deze situatie. Er is niet eerder een melding meegemaakt van een overeenkomstige gebeurtenis/situatie met deze deelnemers.

Incident 2:

De deelnemer was samen met één begeleider op de eerste verdieping van de zorgboerderij. Deelnemer had in de avond gegeten en vervolgens was haar taak dat zij mocht douchen, zoals de structuur is vormgegeven op de boerderij. Deze taak veroorzaakte een hoop spanning en uitte zich in een woede aanval. Naast krijsen, trappen met armen en benen, de begeleiding vast houden in bedrukkende positie, herhaalt de deelnemer nadrukkelijk de vraag of zij dood mag. Vervolgens dreigde zij met het pakken van een mes. Dit incident vond plaats op

7-12-2019 circa 18.30 uur. Naast dat de begeleider preventief gehandeld heeft door de structuur stap voor stap uit te leggen, is de begeleider ten alle tijde rustig gebleven. Daarnaast heeft de begeleider aangegeven bij de deelnemer dat wat er ook gebeurd de begeleider er voor haar is en dat ze nergens bang voor hoeft te zijn. Toen de deelnemer niet uit de woede aanval te krijgen was in het hier en nu heeft de zorgboer de zorg over gepakt, zodat de begeleider terug kon naar de rest van de groep. Ouders van de deelnemer zijn over deze situatie in een persoonlijk gesprek toegelicht, daarbij is een officiële waarschuwing uitgesproken. Dit betekent dat wanneer er een soortgelijke situatie voorkomt, de deelnemer een gele kaart krijgt. Bij twee gele kaarten betekent het afscheid nemen op de boerderij. Naast de ouders van de deelnemer zijn ook de ouders van de overige deelnemers ingelicht, de uiting van de woede uitbarsting was zo intens dat andere deelnemers hier ook last aan ondervonden. Er is niet eerder een melding meegemaakt van een overeenkomstige gebeurtenis/situatie met deze deelnemers.

Incident 3:

De deelnemer was samen met twee begeleiders in de groep. Haar taak was het verzorgen van kippenhok 2. Zij vond deze taak moeilijk, waardoor zij met dierenvoer zakjes begon te gooien naar begeleider 1 en zich verbaal uitte (krijzen en gillen). Begeleider 1 heeft samen besloten met begeleider 2 om haar te laten, zodat ze ruimte en tijd kreeg om te schakelen/verwerken en rustig te worden. Hierna kon zij weer functioneren in de groep. Vervolgens aan tafel verveelde de desbetreffende deelnemer zich en gaf aan dat zij het de schuld vond van de begeleider 1, dat zij niks voor haar kon bedenken. Vervolgens uitte dit zich in een woede aanval. Begeleider 2 geeft aan bij de deelnemer dat ze boos mag zijn, dat zij haar wilt helpen en we dit samen kunnen doen in de tussenruimte. Wanneer begeleider 2 de spullen oppakt van de tafel geeft de deelnemer haar een harde duw in haar rug. Vervolgens op de gang probeert de deelnemer de stiften-bak naar het hoofd te gooien en slaat ze begeleider 2 met een tijdschrift in haar gezicht. Daarnaast hield de deelnemer begeleider 2 knijpend vast, in angst dat begeleider 2 weg zou gaan. Dit incident heeft plaatsgevonden op 22-12-2019. Ouders van de deelnemer zijn over deze situatie in een persoonlijk gesprek toegelicht, daarbij is een gele kaart afgegeven. Dit betekent dat wanneer er een soortgelijke situatie voorkomt, de deelnemer een tweede gele kaart krijgt. Bij twee gele kaarten betekent het afscheid nemen op de boerderij. Naast de ouders van de deelnemer zijn ook de ouders van de overige deelnemers ingelicht, de uiting van de woede uitbarsting was zo intens dat andere deelnemers hier ook last aan ondervonden. Er is eerder een melding meegemaakt van een overeenkomstige gebeurtenis/situatie met deze deelnemers, namelijk op 7-12-2019. Daarnaast is een maatregel die plaats heeft gevonden dat de desbetreffende deelnemer voorlopig niet kan komen logeren op de zorgboerderij en daarnaast dat er een groep ontwikkelen plus indicatie voor deze deelnemer moet komen. Een groep ontwikkelen plus indicatie zorgt er voor dat de deelnemer in een kleiner groepje kan zijn, minder deelnemers en méér begeleiding. Daarnaast wordt er naar een oplossing gezocht voor de logeer opvang. Wanneer er niet een personeelslid ingezet kan worden voor de begeleiding individueel kan de deelnemer niet op de boerderij komen. Dit is een vervelende bijkomstigheid van de maatwerk regeling van het product " logeren", is dat er geen individuele begeleiding kan worden aanbesteed in de avond uren.

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.

Er heeft op de boerderij in 2019 één ongewenste intimiteit plaatsgevonden.

Incident 1:

De deelnemer heeft bij de andere deelnemer tijdens het logeer- slaapmoment geprobeerd om zijn geslachtsdeel tegen de billen van de andere deelnemer aan te duwen. Daarnaast wilde de deelnemer het geslachtsdeel zien van de andere deelnemer. Deze situatie heeft plaatsgevonden op de eerste verdieping van de Hettenheuvel op 2-1-2019, circa 21.00 uur. De maatregel die heeft plaatsgevonden is een gele kaart voor de deelnemer. Bij twee gele kaarten betekent dit dat de deelnemer afscheid moet nemen van de boerderij. Daarnaast heeft er een persoonlijk gesprek plaatsgevonden tussen de begeleiding en de moeder van de deelnemer. Een afspraak die in dit gesprek is gemaakt, is dat deze deelnemer vanaf nu altijd alleen op een kamer slaapt op de boerderij. Daarnaast gaat moeder in gesprek met de deelnemer over waarden en normen over dit onderwerp.

Tevens is er persoonlijk contact geweest met de familie van het slachtoffer en het slachtoffer (deelnemer) zelf. Dit heeft plaatsgevonden in een persoonlijk gesprek en daarnaast is met de deelnemer de situatie geheel uitgetekend aan de hand van de methodiek Geef me de 5, van Colette de Bruin.

Toen de situatie bij de begeleiding bekend was is dit direct opgepakt. De gesprekken met ouders van beide deelnemers werden direct ingepland en er was een duidelijke taakverdeling binnen het team. De nazorg werd op een passende manier bij de deelnemers vorm gegeven. Bij de ene deelnemer werkte een mondeling gesprek en bij de andere deelnemer werkte het uittekenen van de situatie goed.

Acties

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

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.

Door de incidenten die hebben plaatsgevonden op zorgboerderij de Hettenheuvel zijn er twee conclusies geconcludeerd, namelijk:

1. Bij deelnemers die al langere tijd op de boerderij komen, waarvan wij niet nieuwe/hernieuwde diagnostische stukken kunnen inzien of medicijn wisselingen weten, zorgt voor onwetendheid binnen het team. Wat creëert dat de begeleiding van de deelnemer voor de begeleiding lastig en soms onwerkbaar maakt.

2. Bij het ontstaan van een situatie, zoals ongewenste intimiteit of agressie, kan het team op elkaar vertrouwen. Gezien wordt in de praktijk dat het team snel een praktisch actieplan uitvoert. Daarnaast wordt er gezien dat er in de nazorg binnen het team een goede werksfeer hangt.

Gezien wordt in de praktijk dat het inzetten van groep ontwikkelen plus en individuele begeleiding bij alle doelgroepen er voor zorgt dat groepen kleiner gemaakt kunnen worden. Hierdoor ontstaat er een meer passende begeleiding voor de deelnemer, waarin er meer veiligheid en ruimte is voor de ontwikkeling. Daarnaast zien we dat het inzetten van groep ontwikkelen plus en individuele begeleiding bij de complexere hulpvragen van de deelnemers zorgt voor minder agressie. Waarin de deelnemer minder een gevaar is voor zichzelf, voor de andere deelnemers en voor de begeleiding van de boerderij.

Daarnaast is de intake procedure afgelopen jaar aangepast, hierin is bijvoorbeeld het diagnostisch onderzoek naar voren gekomen van de deelnemer. Deze wordt tijdens de intake opgevraagd en kritisch doorgelezen door de begeleider. Vervolgens worden er drie proefdagen op de boerderij gepland. Deze proefdagen worden geëvalueerd in een persoonlijk gesprek. Deze twee handelingen zijn bijgevoegd in de intake procedure om te zorgen dat de deelnemer daadwerkelijk op zijn plek zit op onze boerderij. Daarnaast geeft het inzicht in de zorg- en hulpvraag van de deelnemer.

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.

Besluit en implementatie goed werkgeverschap volgens vastgestelde norm.

Geplande uitvoerdatum: 22-10-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Met de beginselen van goed werkgeverschap is in de rechtspraak een poging gedaan om het begrip 'goed werkgeverschap' iets concreter te maken. De 6 beginselen van goed werkgeverschap: 1. Wees zorgvuldig Je moet je als werkgever zorgvuldig gedragen tegenover werknemers. Daarom wordt ook wel gesproken van het zorgvuldigheidsbeginsel. 2. Maak geen misbruik van je positie De sterkere positie die je als werkgever hebt, mag je niet misbruiken. Dat betekent dat je werknemers niet het gevoel mogen krijgen dat ze helemaal zijn overgeleverd aan jouw willekeur. 3. Motiveer ingrijpende beslissingen Een ingrijpende beslissing moet je duidelijk motiveren. Hierdoor geef je werknemers de mogelijkheid om verweer te bieden. Als je een werknemer op non-actief stelt of overplaatst naar een andere afdeling, moet je dat bijvoorbeeld goed onderbouwen. 4. Maak verwachtingen waar Werknemers hebben bepaalde verwachtingen van een werkgever. Als werkgever moet je rekening houden met deze verwachtingen en je werknemers moeten erop kunnen vertrouwen dat je ze waarmaakt. Dit heet daarom ook wel het vertrouwensbeginsel. 5. Behandel werknemers gelijk Dit beginsel gaat ervan uit dat je werknemers gelijk moet behandelen. Daarom spreken we ook wel van het gelijkheidsbeginsel. Op basis hiervan mag je (zonder gegronde reden) bijvoorbeeld geen onderscheid maken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Ook wel inclusief werkgeverschap genoemd. 6. Zorg voor een behoorlijke verzekering Uit de rechtspraak van de afgelopen jaren blijkt dat je als goed werkgever ook moet zorgen voor een goede ongevallenverzekering die schade van werknemers vergoedt na een ongeval. Daarbij gaat het om een verzekering voor ongeval schade die in verband staat met het werk, een zakenreis of een personeelsactiviteit. Bron: Ondernemen met personeel (06-05-2019), geraadpleegd op 26-2-2019 van <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/orienteren/wat-is-goed-werkgeverschap>

implementeren avg verwerking overeenkomsten maken voor personeel , bedrijven etc.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Zoals ook in een andere actie besproken is de AVG wet goed geïmplementeerd in het team en is het team onbewust bekwaam in de uitvoering hiervan. Deze actie rond ik hierdoor ook af en wordt de omschrijving van deze actie vormgegeven in de andere actie.

De analyse van het incident ligt bij een van de begeleiders, van belang is om dit (nog meer) als team op te pakken en te analyseren. Waarbij we denken aan de passende invulling van de bouwsteen "reflectie in het team" uit het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Deze actie is al beschreven in een andere actie. Hierin kunt u lezen welke incidenten er hebben plaatsgevonden, hoe de begeleiding heeft gehandeld en hoe de nazorg heeft vormgegeven. "Reflectie in het team" is dit jaar niet ingezet op de boerderij. Hier willen we in het jaar 2020 meer alert op zijn om hier actief mee te experimenteren. Wel zien we in de praktijk dat na een incident dit meer als team wordt besproken en daarnaast met de orthopedagoog. Dit wordt als zeer prettig ervaren. Wanneer we deze evaluatie momenten gaan onderbouwen met een reflectie methode, staan we nog sterker als team.

evaluatie voortgang cliëntendossiers en bijstelling evaluatiemomenten PG

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Dit jaar zijn de werknemers van de doelgroep Psychogeriatric druk geweest met alle cliëntendossiers up to date te maken en alle ontbrekende informatie te verzamelen. Net als bij de andere doelgroepen wordt er ervaren dat het bijvoorbeeld lastig is om de medicatielijsten up to date te hebben, omdat deze vaak veranderen en deelnemers zelf er niet vaak aan denken een kopie van deze lijst mee te nemen. Met alle deelnemers worden er elk jaar twee evaluatie momenten gehouden, namelijk het keukentafelgesprek en de midden evaluatie. Vervolgens past de persoonlijk begeleider het cliëntdossier van zijn/haar deelnemer aan.

inwerkprogramma nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers gebruik hiervan evalueren en waar nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het informatiepakket voor nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers is aangepast. In de praktijk wordt er gemerkt dat dit als prettig wordt ervaren. Denk hierbij aan een nieuwe werknemer die een planning moet voorbereiden voor zijn deelnemers, in het informatiepakket staan voorbeelden wat je kunt doen op de boerderij, hierdoor heeft de nieuwe werknemer houvast en kan deze zekerder starten. Besproken is dat elke jaar het informatiepakket wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld wordt.

overleg ouderraad met notulen en actiepunten

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Zie bijlage.

inspraakmoment voor deelnemers op de agenda zetten

Geplande uitvoerdatum: 28-10-2019

Actie afgerond op: 19-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Deelnemers kunnen hun wensen laten horen via de wensenbus, bij de begeleiding zelf of bij hun ouder(s) en/of verzorger(s). Deze inspraak wordt vrijwel direct opgepakt in de praktijk, denk hierbij aan inspraak bij de activiteiten etc. Wanneer er uitzonderlijke situaties zijn, worden deze besproken in de vergadering.

opstellen sociale kaart van de Hettenheuvel**Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Dit wordt een doel wat wordt meegenomen naar 2020. Wat we helder willen krijgen is wie onze sociale kaart is en wat we hierin in kaart willen brengen. De Hettenheuvel beschikt over een groot sociaal netwerk, het belangrijkste doel is: hoe kunnen we deze sociale kaart optimaliseren en het beste benutten?**evaluatie voortgang en werkwijze ouderraad****Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** In 2018 zagen we een terugloop van ouders die lid waren van de ouderraad. In 2019 is hierin een verandering te zien. Drie (creatieve) moeders vormen nu de ouderraad, waar we erg blij mee zijn. Dit jaar zijn er 4 bijeenkomsten geweest en zijn er verschillende activiteiten georganiseerd, zoals de succesvolle Herfstbingo! In de bijlage komt een kort jaar verslag geschreven door de ouderraad zelf met hun bevindingen van dit jaar.**evaluatie werkwijze omtrent regievoering****Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Het afgelopen jaar zijn we aan het experimenteren met een zelfsturend team. Dit geldt voor alle doelgroepen op de Hettenheuvel. De verantwoordelijkheden op de boerderij zijn verdeeld over de personeelsleden en dit wordt wisselend ervaren. Er wordt gemerkt dat de taken niet altijd even helder zijn en welke verantwoordelijkheid nu wel voor het personeel is of juist niet. Daarnaast liggen er ook nog (eind)verantwoordelijkheden bij de zorgboer, welke zijn dit en waarin moet het personeel een rol spelen? Daar tegenover staat dat de verantwoordelijkheid als prettig wordt ervaren, het gevoel van één team die samen de verantwoordelijkheid draagt. In elke vergadering wordt het zelfsturend team besproken, hoe staan we er voor – wat zijn de onduidelijkheden en is er iets wat je kwijt hierover wilt. In maart 2019 is het zelfsturend team geëvalueerd. Besloten is dat er verder wordt geëxperimenteerd met het zelfsturend team. Wel is er (nog) meer behoefte aan evaluatiemomenten hierin en daarnaast nog meer ruimte om te mogen experimenteren, waarin de verantwoordelijkheid dus echt bij de werknemer ligt en minder bij de zorgboer (loslaten).**evaluatie protocol ongewenst gedrag****Geplande uitvoerdatum:** 05-12-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** In een andere actie is al beschreven dat er verschillende incidenten zijn voorgekomen op de boerderij, die kunt u daar uitgebreider lezen. Daarnaast is het protocol zelf geëvalueerd. In de nazorg wordt ervaren dat het fijn is dat je terug kunt vallen op je team. In de praktijk wordt ervaren dat wanneer er een incident plaats vindt het fijn is dat een collega de zorg kan overpakken. Daarnaast wordt er ervaren dat het fijn is om de casus binnen het team en/of een orthopedagoog te bespreken. Werknemers ervaren dat er dan ook daadwerkelijk iets wordt gedaan met het incident en het opgepakt wordt als leermoment. Hierdoor gaat de soms negatieve lading ervan af en kan er in een soortgelijke toekomstige situatie zekerder of anders gehandeld worden.

Jaarlijkse controle speeltoestellen (logboek controleren)**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Sinds de feedback van het jaarverslag 2018 wordt het speeltoestellen logboek bijgehouden. Deze is nu standaard opgenomen in de R.I&E map van zorgboerderij de Hettenheuvel.**evaluatiegesprekken met alle deelnemers, regievoerder en SKJ geregistreeerde medewerker waarbij nieuw begeleidingsplan voor een jaar wordt opgesteld en vastgesteld.****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Er zijn dit jaar ongeveer 150 evaluatiegesprekken gehouden. Met elke deelnemer van de zorgboerderij minimaal één keer per jaar. Namelijk het keukentafelgesprek en de midden evaluatie. In deze evaluaties wordt er besproken hoe de deelnemer de boerderij en de begeleiding ervaart, daarnaast wordt er gevraagd of er behoefte is aan verandering in de zorgvraag of dat er uitbreiding nodig is. Tot slot wordt hierin besproken hoe de deelnemer praktische zaken op de boerderij ervaart, zoals eten en drinken. Na deze evaluatie momenten wordt het zorgplan aangepast door de persoonlijk begeleider van de deelnemer. Naast de standaard evaluatiegesprekken wordt er ervaren in de praktijk dat er steeds meer behoefte is aan extra gesprekken. Denk hierbij aan een zorgvraag die wordt gewijzigd of een deelnemer meer begeleidingsbehoefte heeft.**interne intervisie medewerkers jeugd "geef me de vijf"****Geplande uitvoerdatum:** 15-11-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Naast de bijgewoonde lezingen van Colette de Bruin door het jeugdteam dit jaar, is er verder géén opleiding gevolgd gericht op geef me de vijf. Wel is er interesse in uitbreiding van kennis hierin, wordt er opgemerkt in het team. De opleiding van Geef me de vijf wekt interesse, maar daar tegenover staat dat het een prijzige opleiding is. Door sommig personeel wordt er nu verdiept in de mogelijkheden, denk hierbij aan cursussen.**evaluatie medicatiebeleid****Geplande uitvoerdatum:** 12-11-2019**Actie afgerond op:** 19-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Het medicatiebeleid wordt elke (jeugd)vergadering besproken. In de praktijk wordt ervaren dat medicatielijst snel veranderen en dat ouder(s) en/of verzorger(s) er niet direct aan denken deze verandering door te geven. Alle persoonlijk begeleiders zijn verantwoordelijk voor het verzamelen van de juiste medicatielijsten. In de praktijk merken we dat dit steeds beter gaat en dit vinden wij fijn. Daarnaast gaat er nu standaard twee keer per jaar een mail naar ouder(s) en/of verzorger(s) om te attenderen op een actuele medicatielijst (en overige informatie).

Evaluatie verplichte werkwijze, methodiek en actualisatie cliëntdossiers jeugd en BW**Geplande uitvoerdatum:** 02-10-2019**Actie afgerond op:** 12-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Alle deelnemers zijn verdeeld over de werknemers. Deze werknemer is dus verantwoordelijk voor zijn of haar deelnemers. Denk hierbij op vroegtijdig ouder(s) en/of verzorger(s) attenderen op voortgangsgesprekken of het up to date houden van de medicatielijst. Het uitwerken van de begeleidingsplannen in Qurentis verloopt goed. Op dit moment wordt er geëxperimenteerd met een nieuw soort zorgplan in Qurentis: dynamisch zorgplan. Volgend jaar wordt hiermee geëxperimenteerd en vervolgens geëvalueerd. Daarnaast wordt er sinds kort gewerkt in ONS. Dit is vanuit coöperatie Boer en Zorg de standaard (rapportage)systeem. Dit vraagt vanuit het personeel nog wat ervaring en handigheid. De zorgboerin en één andere werknemer hebben hierin een mini scholing gehad en kunnen de rest van het personeel hier mee op weg helpen.

verkenning norm goed werkgeversschap en mogelijke afwijkingen en mogelijkheden in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2019**Actie afgerond op:** 12-11-2019 (Afgerond)**sociale media inzet, informatieverstrekking aan bestaande en nieuwe klanten evalueren.****Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2019**Actie afgerond op:** 20-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Social Media inzet op zorgboerderij de Hettenheuvel: Zorgboerderij de Hettenheuvel heeft een eigen Facebook account. Deze worden up to date gehouden door de begeleiding van doelgroep Jeugd. Op deze Facebook pagina worden leuke momenten van de boerderij gedeeld, zoals de kerstwensen en NL doet sfeer impressies. Op de Facebook pagina worden er alleen foto's weergegeven van deelnemers die hiervoor schriftelijk toestemming hebben gegeven. De informatieverstrekking op de boerderij aan nieuwe en bestaande deelnemer(s), ouder(s) en/of verzorger(s) - klanten is altijd volgens procedure. Bij een intake krijgt de deelnemer altijd een informatiepakket en een intakeformulier. De diagnostiek van de nieuwe deelnemer wordt altijd persoonlijk overgedragen, tenzij ouder(s) en/of verzorger(s) er zelf voor kiezen deze via de mail te versturen. Deze verantwoordelijkheid ligt bij ouder(s) en/of verzorger(s) zelf en hier worden zij op geattendeerd bij het intakegesprek. Deze informatie wordt op de boerderij, samen met andere informatie (zoals: evaluatie en zorgdossiers) opgeslagen in een archiefkast die op slot kan (bezit zorgboer/boerin) en in ons beveiligde rapportage programma Qurentis. Evaluatieplannen en zorgplannen worden alleen persoonlijk overhandigd aan ouder(s) of verzorger(s) van de deelnemer. Wanneer het plan niet persoonlijk overgedragen kan worden, wordt deze informatie per post verstuurd. De verantwoordelijkheid van het overdragen van dossiers aan gemeente of andere derde betrokkenen, ligt bij ouder(s) en/of verzorger(s) zelf. Bij de wensenbus en de tevredenheidsonderzoeken is er voor de deelnemers de gelegenheid om deze anoniem in te vullen. We geven wel aan dat wanneer zij dit wel personaliseren, de begeleiding makkelijker de wens kunnen verwezenlijken. Denk hierbij aan een wens die een deelnemer heeft om als activiteit te doen. Wanneer wij niet weten van welke deelnemer dit komt, weten wij niet welke dag wij deze activiteit kunnen uitvoeren en bij welke begeleiding wij deze kunnen uitvoeren. Wanneer deze gepersonaliseerd is kunnen wij deze oppakken in de goede planning, zodat de wens ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd. We merken dat alle begeleiding onbewust bekwaam is in de inzet van de AVG wet en hierbij de privacy van onze deelnemers optimaal beschermt wordt. U kunt de uitgebreide beschrijving hiervan lezen in de andere actie, waarin het privacy reglement van de boerderij wordt uitgelegd.

Inspraakmoment notuleren**Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Niet meer van toepassing)

Toelichting: Deze actie is niet van toepassing, omdat deze dubbel wordt weergegeven en al beantwoord is in een andere actie.

Inspraakmoment notuleren**Geplande uitvoerdatum:** 29-10-2019**Actie afgerond op:** 20-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Bij inspraakmomenten, zoals evaluatiegesprekken en zorgplan besprekingen. Is er altijd een standaard format, vormgegeven vanuit ons rapportageprogramma Qurentis. In de bijlage vind je van deze inspraakmomenten blanco formats. Om de privacy van onze deelnemers te waarborgen worden deze niet weergegeven in het jaarverslag en/of kwaliteitssysteem. De wensbus notuleren de deelnemers zelf, doordat hij en/of zij hun wens opschrijven en in de wensbus gooien. De verantwoordelijke werknemer schrijft alle wensen op en deze worden direct met de begeleiding opgepakt, zodat deze meteen in de activiteiten uitgevoerd worden. Het tevredenheidsonderzoek wordt ook schriftelijk vormgegeven door de deelnemers zelf. Deze wordt door de verantwoordelijke deelnemer geanalyseerd en overzichtelijk weergegeven in een tabel. Aan de hand hiervan wordt er een actieplan opgesteld per doelgroep. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek van 2019 worden weergegeven in het jaarverslag van 2019. Daarnaast vind u daar de actieplannen van de verschillende doelgroepen.

evaluatie werkwijze en afspraken scherpe voorwerpen**Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2019**Actie afgerond op:** 20-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Op de boerderij zijn er met alle personeelsleden van de boerderij algemene afspraken gemaakt binnen de teamvergadering. Dus alle personeelsleden van de doelgroep Jeugd, Beschutte Werkplek, Psychogeriatric en daarnaast het personeel van het Huifkarcentrum. Alle scherpe voorwerpen, zoals messen - aardappelschillers en scharen liggen opgeborgen in een speciale (afgesloten) bak in het bezit van de begeleiding. Ook is de keuze gemaakt om scharen weg te halen uit de hobbyruimte en ook in het bezit van de begeleiding te bewaren. Bij activiteiten worden deze uitgedeeld aan de deelnemers, bijvoorbeeld bij een creatieve activiteit of tijdens het koken. Tijdens deze activiteiten is er altijd begeleiding aanwezig, dus wordt er altijd met toezien oog gekeken naar het gebruik van de scherpe voorwerpen. Wanneer deelnemers gebruik maken van de scherpe voorwerpen met een verkeerde intentie, zoals dreigen iemand er pijn mee te doen of zichzelf wordt er een gesprek gevoerd met deze deelnemer. Mocht de situatie dusdanig escaleren kan de zorgboerderij hiervoor een gele en/of rode kaart geven. Het gevolg hiervan is te lezen in het incidenten/ongewenst gedrag protocol. De actie wordt bij deze afgesloten. Wanneer er veranderingen plaatsvinden bij deze afspraak wordt er een nieuwe actie opgesteld.

opstellen sociale kaart van de Hettenheuvel**Geplande uitvoerdatum:** 11-09-2019**Actie afgerond op:** 20-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: De werknemer die verantwoordelijk is voor deze taak heeft dit jaar in oktober afscheid genomen. De taak moet worden overgedragen aan een ander personeelslid. Dit zal in 2020 opgepakt worden.

evaluatie werkwijze ondersteunend netwerk**Geplande uitvoerdatum:** 11-09-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Binnen de doelgroep Jeugd is het (ondersteunend) netwerk van de deelnemer goed in kaart. Dit wordt bij de komst van de deelnemer op de boerderij al direct besproken binnen het intakegesprek. Verdere informatie komt naar voren tijdens persoonlijke gesprekken, zoals evaluatiebesprekingen. Bij de doelgroep Psychogeriatric is het ondersteunend netwerk ook goed in kaart. Net als bij doelgroep Jeugd worden die bij de intake al in kaart gebracht. Daarnaast zijn de betrokkenen rondom de ouderen nauw betrokken bij de gang van zaken op de boerderij. Bij de doelgroep Beschutte Werkplek ligt hier nog een actieplan. Gemerkt wordt op de boerderij dat de deelnemers minder open zijn over hun netwerk en het voor de begeleiding lastig is om aan meer informatie te komen over dit (ondersteunend) netwerk. Afgesproken binnen het team is dat we dit in het jaar 2020 oppakken.

evaluatie protocol en vaste werkwijze begeleiding bij en nazorg bij incidenten en ongewenst gedrag.**Geplande uitvoerdatum:** 15-08-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: In 2019 heeft zich één situatie met ongewenst gedrag incident plaatsgevonden. Dit is binnen de doelgroep Jeugd geweest. Een jongen van 10 jaar oud heeft bij een andere jongen van 12 jaar oud tijdens het slaapmoment geprobeerd om zijn geslachtsdeel tegen de ander zijn billen aan te duwen en wilde zijn geslachtsdeel zien. Dit heeft plaatsgevonden bij de Hettenheuvel boven op de slaapkamers. Na het incident zijn de ouders van de deelnemer (slachtoffer) naar de boerderij gekomen. Dit is direct opgepakt. Met beide jongens heeft er een individueel gesprek plaatsgevonden en is de situatie uitgetekend (methodiek: geef me de vijf). Daarnaast is er ook een gezamenlijk gesprek geweest tussen beide jongens en een persoonlijk begeleider. Tevens hebben er gesprekken plaatsgevonden met de ouder(s) van de deelnemers. Hierbij waren de persoonlijk begeleider en zorgboer tevens aanwezig. Bij het gesprek met één van de betrokkenen van het incident is een gele kaart afgegeven. Dit betekent een laatste waarschuwing. Nog één gele kaart, betekent een rode kaart en het gevolg hiervan is dat hij afscheid moet nemen op de boerderij. De nazorg binnen het team is dat wij dit geëvalueerd hebben binnen de Jeugdvergadering. De casus is uitgebreid besproken en hoe deze is opgepakt door de begeleiding. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken gemaakt om zo'n zelfde situatie te voorkomen in de toekomst. Denk hierbij aan de afspraak dat de jongen niet meer met andere deelnemers op de slaapkamer mag logeren. Daarnaast is er officiële waarschuwing afgegeven aan één deelnemer. Het incident vond plaats in de avond op de boerderij. De deelnemer wou niet douchen en kwam in een woede aanval terecht. Hierbij is de situatie dusdanig uit de hand gelopen, denk hierbij aan gillen, krijsen, slaan/schoppen, dreigen dat zij dood wilt en dreiging tot een mes pakken. Met de deelnemer is op een (gekalmeerd) moment gesproken en de situatie uitgetekend, vanuit dit gesprek zijn er afspraken/acties gemaakt. Daarnaast is de situatie besproken met moeder op de dag zelf en een extra gesprek gepland om de situatie te bespreken. Hierin is de officiële waarschuwing aangegeven. Daarbij is uitgelegd dat bij een soort gelijke situatie in de toekomst er een gele kaart wordt afgegeven en wellicht een rode kaart (afgestemd op de situatie). Een rode kaart betekent: afscheid nemen op de boerderij. Tevens is de situatie opgepakt met de gemeente om de zorgvraag van de deelnemer te bespreken en eventueel uit te breiden naar groepsontwikkeling +. In de rapportage is uitgebreid de verslaglegging van deze momenten vastgelegd. De nazorg binnen het team is opgepakt door middel van gesprekken met de zorgboer en binnen het team. Wanneer de deelnemer een woede aanval heeft wordt er veel gevraagd van de begeleiding, fysiek en mentaal. Het team heeft samen gebrainstormd om te kijken naar een passende oplossing voor de begeleiding, de deelnemers en de desbetreffende deelnemers. Hier wordt momenteel mee geëxperimenteerd.

evaluatie methodisch werken in digitaal zorgdossier volgens wettelijk verplichte kaders**Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Alle werknemers zijn er van op de hoogte dat privacy gevoelige informatie, zoals zorgplannen en evaluatieplannen niet per mail worden verzonden. Hierin zijn de werknemers onbewust bekwaam. Daarnaast zijn alle werknemers bewust dat Titus als zorgboer eindverantwoordelijke is. Tevens zijn alle werknemers bewust dat alleen SKJ geregistreerde werknemers zorgdossiers mogen ondertekenen.**Hernieuwd informatiepakket en inwerkprotocol voor nieuwe werknemers.****Geplande uitvoerdatum:** 20-06-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Het informatiepakket en inwerkprotocol is kritisch nagekeken en waar nodig aangevuld/bijgesteld. Deze kunt u vinden in de bijlage. Deze actie wordt nu afgesloten, omdat hij dubbel wordt weergegeven in het kwaliteitssysteem.**evaluatie voortgang en uitvoering SKJ****Geplande uitvoerdatum:** 23-10-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Afgelopen jaar heeft de zorgboer zijn certificaat behaald: "in 7 stappen naar optimale ondersteuning Sociaal Domein". Met als gevolg dat hij de benodigde SKJ punten weer heeft behaald. Doordat er nu twee SKJ geregistreerde werknemers aanwezig zijn op de Hettenheuvel kunnen er meerdere taken verdeeld worden. Bij een evaluatiegesprek moet altijd één SKJ geregistreerde werknemer aanwezig zijn. We zijn nu flexibeler met het plannen van de gesprekken, omdat er twee werknemers zijn die hierbij kunnen aansluiten. Daarnaast kan de zorgboer meer werk uit handen geven, door de inzet van de SKJ werknemer. Dit zorgt voor meer ruimte en rust.**mantelzorgbijeenkomst PG informatiebijeenkomst voor mantelzorgers PG****Geplande uitvoerdatum:** 18-12-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is beschreven bij het actiepunt: plan twee mantelzorgbijeenkomsten bij Psychogeriatric. Dubbele actie, dus deze actie wordt afgesloten.

Plan voor alle doelgroepen jaarlijks vier inspraakmomenten (met vooraf vastgestelde agenda en verslag)**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Op zorgboerderij de Hettenheuvel zijn er meerdere inspraakmomenten voor de deelnemers. Hieronder worden zij overzichtelijk per doelgroep weergegeven: Jaarlijkse inspraakmomenten Jeugd: - Tevredenheidsonderzoek (één keer per jaar) - Voortgangsrapportage (half jaar evaluatiemoment) - Voortgangsrapportage (één jaar evaluatiemoment) - Ouderraad (één keer in de drie maanden) - Wensenbus (het gehele jaar) - Dag afsluiting (het gehele jaar) Jaarlijkse inspraakmomenten Beschutte Werkplek: - Tevredenheidsonderzoek (één keer per jaar) - Voortgangsrapportage (half jaar evaluatiemoment) - Voortgangsrapportage (één jaar evaluatiemoment) - Ouderraad (één keer in de drie maanden) - Dag afsluiting (het gehele jaar) Vier jaarlijkse inspraakmomenten PG: Iedere deelnemer en/of diens mantelzorgers heeft op ieder moment inspraak in de gang van zaken en de dag invulling op de boerderij. Hier wordt ook gebruik van gemaakt. Officiële inspraak momenten zijn: • Mantelzorgbijeenkomst één • Mantelzorgbijeenkomst twee • Zorgplanbespreking • Bespreken verbeterpunten n.a.v. klanttevredenheidsonderzoek. In het jaarverslag van 2019 kunt u lezen wat er in algemene zin uit de inspraakmomenten is gekomen.

functioneringsgesprekken medewerkers**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Net als elk jaar zijn er ook dit jaar weer functioneringsgesprekken gevoerd met alle werknemers. Deze gesprekken worden allen als positief ervaren. Bij de gesprekken zijn altijd de zorgboer en boerin aanwezig, en de desbetreffende werknemer. De doelen van alle werknemers zijn geëvalueerd van afgelopen jaar en de nieuwe doelen zijn gesteld. Daarnaast is er in het gesprek veel ruimte om te kijken naar de werknemer zelf en hoe het met hem/haar gaat.

plannen twee mantelzorgbijeenkomsten in 2019 voor PG**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2019**Actie afgerond op:** 19-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Mantelzorgbijeenkomst 1 Vrijdag 8 februari 2019 van 13.30 tot 16.00 uur in de vorm van een receptie met als aanleiding afscheid collega PG. Goede opkomst met nagenoeg alle deelnemers en mantelzorgers. Begeleiding heeft diverse mantelzorgers gesproken op deze middag en hieruit de volgende leerpunten gefilterd: Punten waarover men tevreden is: Werken in sub groepen ook bij het opstarten van de dag en tijdens de lunch zodat er voor iedere deelnemer voldoende aandacht is. • Diversiteit aan activiteiten men is met name enthousiast over het wandelen. • Werken met twee begeleiders in plaats van één zoals voorheen het geval was waardoor punt 1, werken in subgroepen goed haalbaar is. Punten die aandacht vragen: • Deelnemers PG zijn m.n. in de werkplaats regelmatig dingen kwijt door gebruik materialen door meerdere doelgroepen. Men wenst een eigen, af te sluiten kast voor gereedschap en eventueel materiaal. • Het wisselen van ruimtes voor diverse activiteiten zorgt bij een enkele deelnemer voor verwarring. • Deelnemers worden bij voorkeur met de bus opgehaald door vaste chauffeurs of eigen begeleiders. Mantelzorgbijeenkomst 2 Donderdag 21 november van 13.30 tot 16.30 in de vorm van een muziekmiddag voor deelnemers en mantelzorgers plus belangstellende deelnemers van collega- en verwijzende organisaties zoals Welcom en dagbesteding de Plantage. Muziek verzorgd door accordeonist Theo Scholten. Goede opkomst van ca 45 personen. Positieve reacties ontvangen, het organiseren van een middag als deze wordt dan ook herhaald.

Risico's binnen zorgboerderij de Hettenheuvel worden geïnventariseerd. Deze worden geanalyseerd. Daarnaast worden de maatregelen benoemd bij deze risico's en verwoord in een plan van aanpak.

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2019

Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Op de zorgboerderij is op 13 februari 2018 met goed gevolg het RI&E rapport afgegeven. Deze is drie jaar geldig. Omdat in 2020 juni een audit plaatsvindt, moet de RI&E nogmaals uitgevoerd worden, omdat deze binnen een termijn van 6 maanden voor de audit (nogmaals) uitgevoerd moet worden. Deze wordt online ingepland voor volgend jaar, zodat deze up to date is. In de bijlage vind u het rapport van de RI&E. Daarnaast zijn de vijf grootste risico's die in een persoonlijk gesprek naar voren kwamen met de zorgboer en boerin: brand, géén deelnemer populatie, overlijden zorgboer en boerin, géén (gekwalificeerde) werknemers en tot slot géén toekomstovername. Deze worden in het jaarverslag van 2019 verder toegelicht.

evaluatie overleg structuur en ritme

Geplande uitvoerdatum: 14-08-2019

Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Binnen de Jeugd hebben er verschillende veranderingen plaatsgevonden. Er is één personeelslid gedeeltelijk uitgevallen. De één op één begeleiding doordeweeks werd voortgezet, maar de inzet in het weekend viel weg. Daarnaast heeft een ander personeelslid van team Jeugd afscheid genomen op 1 oktober 2019. Zij heeft haar contract niet verlengd, omdat zij de droom heeft om zelf een zorgboerderij op te zetten. Dit maakt dat de andere personeelsleden deze uren hebben moeten opvangen. Dit vroeg vanuit het team veel flexibiliteit en vooral creativiteit, er moest namelijk een oplossing komen. Op de boerderij wordt er momenteel gestreefd naar structuur en daarom is er een nieuw vast personeelsrooster gecreëerd. Dit maakt dat er vaste groepen zijn en er dus duidelijkheid & structuur gecreëerd wordt voor de deelnemers (zoals voor de veranderingen). Door deze structuur wordt er vertrouwen en veiligheid gecreëerd bij ouder(s), verzorger(s) en vooral de deelnemer(s)! Daarnaast moet deze structuur bij het personeel rust creëren. Er wordt bijvoorbeeld gestreefd dat elk personeelslid één weekend werkt en het andere weekend vrij is (om en om). Dit is langere tijd niet geweest door de inval voor andere collega's. Binnen het team is nu een wisseling van één personeelslid die naast de PG ook nu één keer in de twee weken op zondag wordt ingezet bij de doelgroep Jeugd. Daarnaast is het team druk op zoek naar een extra personeelslid die op flexibele basis het team kan versterken. Hierdoor wordt ruimte gecreëerd bij de werknemers om een keer (extra) vrij te nemen of ziek te zijn. Daarnaast creëert het mogelijkheden met extra opvang en kampweken, zodat de Hettenheuvel meerdere deelnemers kan laten deelnemen aan deze opvang. Hiermee worden dus ouder(s) en/of verzorger(s) geholpen. De structuur van de dagplanning is nog steeds hetzelfde, namelijk: planning – nieuwsronde – activiteit – drinkpauze – activiteit – broodpauze – vrije tijd – activiteit – drinkpauze – activiteit – dag afsluiten – vrije tijd – naar huis. Deze planning wordt per mail 1 à 2 dagen van te voren gemaaild naar ouder(s) en/of verzorger(s). Bij de doelgroep Beschutte Werkplek is er een vast personeelsrooster en deelnemersrooster. Afgelopen jaar is er een grote groei geweest van de BW, wat maakt dat de groepen (bijna) allemaal vol zitten. Hierin is structuur een belangrijke leidraad, namelijk: dag opstarten – taken verdelen – werken aan taken – koffie pauze – aan taak werken – broodpauze – dag afsluiten/naar huis of middagprogramma. Bij de doelgroep Psychogeriatric zijn er verschillende veranderingen. Eén werknemer is sinds 1 februari uit dienst getreden. Daarnaast is er in plaats van vier dagen, nu drie dagen opvang voor de ouderen. Namelijk op de dinsdag, donderdag en vrijdag. De structuur op deze dagen is hetzelfde, namelijk: dag opstarten met koffie - activiteit / klus - broodpauze - rustmoment of taak/klus - activiteit - koffie pauze / spelmoment - dag afsluiten.

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2019

Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Ieder jaar wordt op zorgboerderij de Hettenheuvel het tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit gebeurt bij alle drie de doelgroepen (Psychogeriatric, Beschutte Werkplek en Jeugd). De onderzoeken zijn uitgedeeld op 26-11-2019. De uiterste inleverdatum is 31-12-2019. In het nieuwe jaar worden de onderzoeken per doelgroep geanalyseerd. Vanuit deze analyses wordt er een plan van aanpak gemaakt. Deze kunt u terug lezen in het jaarverslag van 2019.

voortgang traject goed werkgeverschap vastleggen in jaarverslag 2019

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2020

Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Dit wordt beschreven in het nieuwe jaar verslag van 2019.

opstellen informatiepakket voor nieuwe stagiaires Hettenheuvelbreed en voor jeugd en BW

Geplande uitvoerdatum: 17-04-2019

Actie afgerond op: 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het informatiepakket voor Jeugd en Beschutte Werkplek is aangepast. Deze kunt u vinden in de bijlage documenten genaamd 'informatiepakket Jeugd en BW'. Het informatiepakket voor nieuwe stagiaires zit bij het informatiepakket voor nieuwe medewerkers in. In de bijlage kunt u deze vinden. Op de boerderij is één werknemer hier voor verantwoordelijk gesteld. Die zorgt er voor dat twee keer in het jaar het informatiepakket up to date gemaakt wordt en deze één keer per jaar wordt geëvalueerd.

evalueren, bijstellen en vaststellen inwerkprotocol en informatiegids

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2019

Actie afgerond op: 12-05-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het informatiepakket voor nieuwe werknemers en stagiaires is in mei aangescherpt door Sharon. Daarnaast wordt deze het gehele jaar door ook up to date gehouden, denk hierbij aan een werknemer wisseling etc. In de bijlage vind je dit nieuwe informatiepakket van 2019. In de praktijk wordt de informatie als positief ervaren. Er wordt bijvoorbeeld door de stagiaires terug gegeven dat er in het begin veel informatie op je af komt. Door de informatiegids wordt er ruimte gecreëerd om op een ander moment deze informatie nogmaals rustig door te nemen. Tevens worden er voorbeelden gegeven van een planning in de gids, deze wordt als zeer prettig ervaren als houvast. In 2020 wordt de informatiegids weer overnieuw aangescherpt

scholing geef me de vijf

Geplande uitvoerdatum: 11-09-2019

Actie afgerond op: 01-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: In het jaar 2019 heeft niemand de opleiding van geef me de 5 gevolgd. Wel zijn er lezingen van Colette de Bruin gevolgd, namelijk op 1 juli 2019 in het Amphion theater te Doetinchem. De lezing ging over aanpak bij Autisme, denken van een probleem naar een oplossing. Hier zijn wij met het gehele jeugdteam naar toe geweest.

controle medicatiemap**Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Er is één medewerker aangesteld voor de controle en kwaliteit van de medicatie map. Gezien wordt in de praktijk dat de medicaties van de deelnemers vaak wisselt, wat er voor zorgt dat veel werk in de medicatie map zit. Denk hierbij aan de medicatie per deelnemer aanpassen, de apothekerslijst opnieuw laten aanvragen door ouder(s) en/of verzorger(s), de bijsluiters aanpassen. Om dit makkelijker te maken is er nu afgesproken dat alle persoonlijk begeleider(s) van zijn/haar eigen deelnemers er voor zorgt dat de apothekers/medicatie lijst in zorgdossier up to date is. Zodat de verantwoordelijke medewerker het alleen hoeft bij te werken en de administratie op orde moet houden.

evaluatie nieuwe ruimten, gebruik en aanpassingen**Geplande uitvoerdatum:** 02-10-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Dit jaar zijn er géén extra nieuwe ruimten bij gekomen. Wel wordt er gezien dat de ruimten die er zijn op de boerderij optimaal ingezet worden. De hobby ruimte is dit jaar goed aangepakt en volledig opnieuw ingericht. Dit zorgt er voor dat het gevoel wat er vorig jaar was: weinig ruimte, gevoel van 'vol' en slecht overzicht, weg is genomen. Het is nu overzichtelijk en netjes. Deelnemers kunnen makkelijk hun laarzen vinden in het rek, kasten nodigen uit tot (creatieve) actie. Daarnaast wordt er gezien door het ruimtelijke gevoel dat de deelnemers er nóg vaker zijn met veel plezier. In de vrije tijd willen bijvoorbeeld deelnemers er vaker zijn en vragen hier specifiek na bij de begeleiding. Daarnaast is er de keuze gemaakt om de personeel kluisjes uit de tussen ruimte te halen, hierdoor is er meer ruimte in de tussen ruimte ontstaan. Deze ruimte zorgt er voor dat we een extra ruimte hebben om met een groep op te starten, in plaats van alleen één op één begeleiding / (evaluatie)gesprekken etc. daar uit te voeren. Het feit dat de personeelskluisjes zijn verplaatst naar de grote binnenkomst hal, maakt dat er ook niet meer 'gestoord' hoeft te worden in de tussenruimte door het personeel, wanneer zij iets in/uit hun persoonlijk kluisje willen pakken. Dit zorgt voor meer structuur, ruimte en rust op de boerderij. Tevens wordt er gezien bij de doelgroep Psychogeriatric dat ze graag gebruik maken van de Horeca gelegenheid van de boerderij. Hier is het zogeheten 'Herenhoek' gecreëerd. Aangekleed met meubilair uit de tijd van toen en prachtige decoraties, daarnaast ook nog een prachtige pianola. De heren maken daarnaast ook graag gebruik van de pooltafel. Binnen de andere doelgroepen Jeugd en BW wordt er ook graag gebruik gemaakt van de Horeca gelegenheid. Bij Jeugd wordt de ruimte optimaal benut bij (oud Hollandse)spelletjes, bonte avonden en zelfgemaakte buffetten etc.

evaluatie samenwerking doelgroepen**Geplande uitvoerdatum:** 21-08-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: De samenwerking tussen de doelgroepen op de Hettenheuvel verloopt in het algemeen goed. Af en toe verloopt de communicatie tussen de doelgroep Jeugd/BW en PG stugger. PG vindt het vervelend wanneer het vaatwasfilter niet schoongemaakt wordt, of wanneer er nog afwas van de avond er voor staat. Daar tegenover staat dat het team van Jeugd het vervelend vindt dat zij het gevoel hebben dat het opruimen van alle ruimtes (zoals hobbyruimte, gangen en rode ruimte) voor hun rekening is. Zij geven aan in de vergadering dat deze verdeeld moet zijn over beide doelgroepen, dus ook PG. Wel wordt er tussen de verschillende doelgroepen beter afgestemd over het benutten van de verschillende ruimtes. Denk hierbij aan de woensdagmiddag, waarin de PG in de zorgruimte zit oorspronkelijk. Zij gaan nu naar de horeca, zodat er een groep van Jeugd in de zorgruimte aan de slag kan. Deze samenwerking wordt als zeer prettig ervaren door de werknemers.

algemene jaarvergadering voor medewerkers, vrijwilligers en stagiaires.**Geplande uitvoerdatum:** 16-09-2019**Actie afgerond op:** 15-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: Maandag 15 juli 2019 zijn we met het gehele team van de Hettenheuvel samen uit eten geweest in Zeddum. Hierbij horen alle medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Naast dat het goed is voor het teamgevoel om samen te zijn op een andere setting met een ander doel, wordt er tijdens dit moment het gehele jaar besproken. Denk hierbij aan nieuwe ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden op de boerderij of die nog komen gaan. Hierin werd bijvoorbeeld het succes van NL doet besproken en worden er plannen gemaakt voor volgend jaar, daarnaast wordt er gesproken over de investeringen in de boerderij, zoals het nieuwe brandveiligheidssysteem wat aan het eind van het jaar op de boerderij zal worden gemonteerd. Deze avond werd georganiseerd door de zorgboer en zorgboerin.

evaluatie protocol ongewenst gedrag**Geplande uitvoerdatum:** 10-09-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Protocol werkwijze meldcode bij signalen van huiselijk geweld, kinder- of ouderenmishandeling en seksueel misbruik kunt u vinden in de bijlage documenten. Binnen het team wordt deze twee keer per jaar standaard geëvalueerd, daarnaast wordt deze indien nodig is gebruikt en geëvalueerd in situaties.

Klachten bus creëren voor alle deelnemers. Wensen bus creëren voor deelnemers/ verzorgers PG. Wensen en klachten bespreken in teamoverleg en met deelnemers/ verzorgers/ ouders.**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: De verantwoordelijkheid van de wensenbus is bij één van de werknemers neergelegd. Zij zorgt er voor dat de wensenbus structureel wordt geleegd en de wensen van de deelnemers worden opgeschreven. Daarnaast zorgt zij er voor dat de wens van de desbetreffende deelnemer bij de juiste begeleider terecht komt, zodat er ook daadwerkelijk aan de wens gewerkt kan worden (als deze realiseerbaar is in de praktijk). In de praktijk wordt er gezien dat het niet passend is voor de doelgroep Psychogeriatric om een wensenbus/klachtenbus te creëren. Gezien wordt dat de deelnemers van PG de wensenbus structureel niet gebruiken, daarnaast het doel niet begrijpen en het veel fijner vinden om met een begeleider in gesprek te gaan betreffende hun wens/klacht. Door in gesprek te gaan met de deelnemer is de communicatie beter, kan er doorgevraagd worden over de wens/klacht en kan er meteen actie ondernomen worden. Dit is ook passend bij deze doelgroep, leven in het hier en nu.

Methodisch werken in digitaal zorgdossier**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Binnen het digitaal zorgdossier is er één werknemer die het aanspreekpunt is binnen het werken met Qurentis. Zij heeft zich verdiept in Qurentis en daarmee bekwaam is in het aanpassen van het zorgdossier. Denk hierbij aan onderdelen die wel/niet in het zorgdossier staan en hierdoor aangepast moeten worden, zoals extra kopjes: actuele situatie, wie heeft het zorgplan geschreven, hulpvraag etc. Daarnaast heeft zij zich verdiept in een nieuw soort zorgplan binnen Qurentis, namelijk het Dynamisch zorgplan. Zij heeft deze geheel aangepast naar de wensen van de boerderij en hiermee wordt op dit moment geëxperimenteerd door alle werknemer(s) van jeugd. Afgesproken is om in elke Jeugd vergadering hierover kort te bespreken hoe dit gaat. Tevens wordt er door alle werknemers, psychogeriatricie/jeugd/bw gewerkt in Qurentis met het schrijven van evaluaties, rapportages en zorgplannen etc. Qurentis zit bij iedereen nu in het systeem en wordt hierdoor door steeds meer werknemers als prettig ervaren. Doordat de boerderij met de gemeente Zevenaar samenwerkt en deze via de coöperatie Boer en Zorg samenwerkt, wordt er verwacht dat voor de deelnemers uit deze regio er gewerkt wordt in het nieuwe digitaal zorgdossier ONS (Nedap-health care). Dit is voor de medewerkers allemaal nog erg nieuw, en vraagt hierdoor nog iets meer tijd en verdieping. Over 3 maanden wordt hierover geëvalueerd binnen het Jeugdteam om de bevindingen hierover te bespreken.

Actieplan cliëntbezetting evalueren en waar mogelijk aanpassen.**Geplande uitvoerdatum:** 10-07-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Voor de doelgroep Jeugd is er géén actieplan wat betreft de cliëntbezetting, omdat er bij de doelgroep Jeugd een goede aanstroom is van deelnemers die graag naar de boerderij komen. Daarnaast is er bij de doelgroep Jeugd sprake van een wachtlijst, zodra er een deelnemer uitstroomt kan er een nieuwe deelnemer instromen. Bij de doelgroep BW zien we op dit moment ook een grote instroom van deelnemers. Hier zijn wij op de boerderij erg blij mee. Daarnaast zien we dat deelnemers uit gaan breiden in uren, denk hierbij aan in plaats van alleen de ochtend (9.00 uur - 13.00 uur) de gehele dag (9.00 uur -16.00 uur) naar de boerderij komen. Bij de doelgroep Psychogeriatricie zien we dat de cliëntbezetting op de woensdag terug loopt. Dit omdat ouderen vaak op de woensdag ook andere activiteiten hebben (woensdag is een populaire dag). Dit maakt dat de keuze is gemaakt dat er alleen op dinsdag, donderdag en vrijdag nog dagbesteding wordt aangeboden aan de ouderen voorlopig. Het team van PG is druk bezig met nieuwe deelnemers te werven, denk hierbij aan een muziekmiddag die is georganiseerd op 21 november 2019. Hierbij waren naast de ouderen van boerderij de Hettenheuvel, alle ouderen met geheugenproblematiek met mantelzorgers en/of begeleiding uitgenodigd in de regio. De opkomst was een groot succes!

evalueren informatiepakket voor nieuwe stagiaires**Geplande uitvoerdatum:** 19-06-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Dit doel nemen wij mee naar aankomend jaar. Het informatie pakket is, zoals in een andere actie beschreven, aangepast naar een professioneel profiel. Aankomend jaar bij de nieuwe stagiaires moeten we hiermee experimenteren of dit passend is en/of er nog aanpassingen nodig zijn.

oefening calamiteitenplan**Geplande uitvoerdatum:** 11-09-2019**Actie afgerond op:** 06-02-2019 (Afgerond)

Toelichting: Op 2 februari 2019 is er een brandoefening geweest op zorgboerderij de Hettenheuvel. De zorgboer had een brand in scene gezet, door een rookmachine in de hobby ruimte aan te zetten. Alle aanwezigen op de boerderij zijn volgens het calamiteitenplan van de Hettenheuvel veilig naar buiten getreden. Het was een positieve succes ervaring.

Opleidingen of cursus volgen: personeel**Geplande uitvoerdatum:** 17-04-2019**Actie afgerond op:** 05-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar zijn er veel ontwikkelingen geweest met betrekking tot scholing. Allereerst zit één van onze medewerkers nu in haar laatste jaar van de opleiding Social Work. Zij start in januari 2020 haar minor 'Coachen van medewerkers in zorg en welzijn'. Daarnaast heeft de zorgboer voor de SKJ zijn nodige punten behaald, namelijk door het behalen van een certificaat. De cursus genaamd 'in 7 stappen naar optimale ondersteuning in het Sociaal Domein' zorgt er voor dat je in staat bent om in dialoog met cliënten en door breed en creatief te denken en te kijken, ondersteuning kunt bieden met een passende bijdrage. Tevens heeft één werknemer de cursus van Brain Blocks gevolgd en met succes afgerond. Brain Blocks is een interventie die breed ingezet wordt binnen de hulpverlening en in het onderwijs. Brain Blocks is een manier van reflecteren gericht op het vergroten van het zelfinzicht. Hierdoor ontstaat er ruimte om denk- en gedragspatronen te veranderen. Daarnaast heeft zij een lezing bijgewoond van Yvonne Loekemeijer, over autisme en gehechtheid. Met de Loekemeijermethode leer je gedragingen te herkennen en goed te plaatsen. Twee medewerkers van de doelgroep Psychogeriatric hebben in maart 2019 de scholing bijgewoond 'de kleuren van dementie'. Daarnaast hebben alle werknemers van team Jeugd de lezing van Colette de Bruin 'aanpak bij Autismen' bijgewoond in het Amphion theater, te Doetinchem.

Pauze ruimte realiseren voor personeel**Geplande uitvoerdatum:** 26-10-2019**Actie afgerond op:** 28-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: De informatie van de medewerkers die binnenkomt vanaf het moment van solliciteren wordt door de zorgboer of -boerin opgeslagen, gewaarborgd en veiliggesteld. Overige werknemers hebben niet de mogelijkheid om dit in handen te krijgen. Alle medewerkers beschikken over een kluisje waarin zij hun waardevolle spullen veilig kunnen opbergen. Het sanitair gebruik, kan net als bij de deelnemers en bezoekers van Huifkarcentrum Bergh worden gedaan. Er zit een slot op het sanitair en er zijn geen ramen waar door naar binnen gekeken kan worden. Er is géén directe ruimte waar pauze gehouden kan worden. Wel is er een mogelijkheid dat de medewerkers pauze houden of zich terug kunnen trekken op kantoor of in de horecaruimte.

vaststellen voortgang SKJ registratie en zo nodig actieplan opstellen en communiceren met team.**Geplande uitvoerdatum:** 16-10-2019**Actie afgerond op:** 28-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Binnen zorgboerderij de Hettenheuvel zijn er twee SKJ geregistreerde personeelsleden. Namelijk Titus (zorgboer) en Roos. Roos is sinds dit jaar officieel SKJ geregistreerd. Dit is mogelijk door haar uitstroomprofiel Jeugdzorg, binnen de opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlening. Binnen het team hebben we afgesproken dat nu naast Titus, tevens Roos zorgplannen mag nakijken en ondertekenen. Bovendien is er afgesproken dat zij ook zorgplan besprekingen mag uitvoeren, in overleg met Titus. Doordat Roos ingezet wordt voor deze taken is er bijvoorbeeld meer tijd voor het nakijken van de zorgplannen. Dit zorgt er voor dat de kwaliteit van de zorgplannen en hiermee de begeleiding van de deelnemers omhoog gaat.

Zoonose- vrij certificering

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2020
Actie afgerond op: 29-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het zoönosen keurmerk 2019 is dit jaar wederom behaald. Het keurmerk is ontvangen op 29 april 2019. In de bijlage vind u het keurmerk.

Zoonose- vrij certificering

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2020
Actie afgerond op: 29-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: Uitslag GD Keurmerk Zoönosen kunt u vinden in het documentenbeheer.

Zoonose- vrij certificering

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2020
Actie afgerond op: 12-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: Keurmerk zoonose door dierenarts opnieuw positief beoordeeld

Een jaarlijkse BHV herhaling is vanuit het kwaliteitssysteem verplicht. Plan BHV in voor 2020

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2020
Actie afgerond op: 04-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkers hebben het BHV herhaling certificaat met een goed resultaat behaald

algemene jaarvergadering voor medewerkers, vrijwilligers en stagiaires.

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2019
Actie afgerond op: 15-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Algemene vergadering gehad met personeel vrijwilligers en stagiaires.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 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: 21-06-2019
Actie afgerond op: 22-06-2019 (Afgerond)

evaluatie werkwijze verwijsindex risicojongeren VIR

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2019
Actie afgerond op: 05-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Is besproken tijdens vergadering

inzicht krijgen in web richtlijnen europa

Geplande uitvoerdatum: 26-10-2019
Actie afgerond op: 12-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: onderzoek gedaan , niet van toepassing voor de website www.deHettenheuvel.nl

Zoonose- vrij certificering

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2019
Actie afgerond op: 29-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het keurmerk zoönose is met voldoende punten gehaald, en het keurmerkzegel bevestigd aan de gevel.

Een jaarlijkse BHV herhaling is vanuit het kwaliteitssysteem verplicht. Plan BHV in voor 2019

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2019
Actie afgerond op: 25-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: BHV-cursus op 4 juni 2019. Alle benodigde medewerkers zullen na 4 juni in bezit zijn van een BHV certificaat.

Intake procedure optimaliseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2019
Actie afgerond op: 31-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: De intake procedure voor alle doelgroepen zijn aangepast. Eerst wordt er contact gemaakt, vervolgens een rondleiding. Daarna een intake, zodat wij de benodigde informatie hebben, om te kunnen besluiten of de deelnemer binnen ons zorgaanbod of de groep behoort. Vervolgens wordt de deelnemer doorverwezen of ingedeeld in de groep. De eerste 4x wordt er geevalueerd met deelnemer. En na 2 maanden wordt een evaluatiegesprek gehouden met ouder/verzorger over de voortgang en de ervaringen.

evalueren, zelfstandig team jeugd

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2019
Actie afgerond op: 13-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens vergadering is besproken hoe het zelfstandig team wordt ervaren. Het team jeugd is een zelforganiserend team. Dit houdt in dat zij zelf mogen organiseren, denk hierbij aan taakverdeling en organiseren van de dagen. Maar dienen ten alle tijden verantwoording af te leggen aan Titus, hij blijft eindverantwoordelijke. Het team heeft een overzichtelijk takenverdeling, hierdoor weet ook Titus bij wie hij terecht kan over bepaalde onderwerpen. Dit zorgt ervoor dat niet iemand wordt aangesproken op iets waar hij of zij niks van weet. Gedurende het jaar zal deze vorm van het team tijdens elke jeugdvergadering besproken worden en waar nodig aangepast worden.

Evaluatie inwerkprotocollen en inwerk informatie voor nieuwe medewerkers/stagiares/vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2019
Actie afgerond op: 16-03-2019 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Zie actiepunten: evalueren, bijstellen en vaststellen inwerkprotocol en informatiegids

opstellen informatiepakket voor nieuwe medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2019
Actie afgerond op: 16-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Zie actie: Hernieuwd informatiepakket en inwerkprotocol voor nieuwe werknemers.

Jaarverslag 2018 opstellen

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2019
Actie afgerond op: 27-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag.

planning activiteiten ouderraad vaststellen en communiceren naar alle betrokkenen.

Geplande uitvoerdatum: 08-01-2019
Actie afgerond op: 13-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Planning activiteiten ouderraad: -Voorjaarsactiviteit: 16 maart: NL doet -Ouderavond: april/mei: samen met het team jeugd organiseren. -Najaarsactiviteit: september/oktober: Voor ouders/verzorgers en gezin -Sinterklaas: december: cadeautjes kopen en verpakken voor de kinderen. exacte uitwerking van alle activiteiten worden per ouderraad overleg uitgewerkt.

Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 27-02-2019 (Afgerond)

evaluatie uitvoering actieplan uit cliënttevredenheidonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 26-10-2018
Actie afgerond op: 26-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Actieplan 2019 PG: 1 Dagelijks wandelactiviteit aanbieden vanaf januari 2019, evaluatie met deelnemers in koffietafelbijeenkomsten kwartaal 2&4 terugkoppeling in teamoverleg door M.K., terugkoppeling in kwaliteitssysteem door C.R. 2 Duidelijkheid krijgen in wensen individuele klant met betrekking tot vliegtuigen en resultaten terugkoppelen in individuele evaluatie en vastleggen afspraken in zorgplan klant. Uitgezette acties evalueren in tussenevaluatie na 3 maanden door C.R. (eerst verantwoordelijk begeleider). 3 Duidelijkheid krijgen in wensen individuele klant met betrekking tot "meer leren en weten hier" en resultaten terugkoppelen in individuele evaluatie en vastleggen afspraken in zorgplan klant. Uitgezette acties evalueren in tussenevaluatie na 3 maanden door N.W. (eerst verantwoordelijk begeleider). Actieplan 2019 Jeugd en Beschutte Werkplek: 1 Activiteiten worden (nog) beter georganiseerd. Hiervoor is er een activiteitenkalender gemaakt, de wensenbus wordt meer gestimuleerd. Dit zodat deelnemers (nog) meer activiteiten doen die zij zelf kiezen en er meer afwisseling plaatsvindt. 2 In de vrije tijd worden deelnemers, die dit willen, in een taak gezet. Allereerst wordt er aan de deelnemer altijd gevraagd wat zij willen gaan doen in de vrije tijd. Weten zij dit niet, mogen zij nog niet van tafel vertrekken. Hierin gaat de begeleiding meer mogelijkheden aanbieden, nadat de deelnemer zelf in 'vrije tijd doos' heeft gekeken naar wat hij en/of zij kan doen. 3 Meer eten wilt de boerderij verbeteren door samen een kookboek samen te stellen. Hierin kunnen de deelnemers aangeven wat hij of zij wilt eten. Tevens is het een idee om alle deelnemers te vragen wat hij of zij wilt eten op de boerderij. Deze opties worden allemaal op de lijst van 2019 gezet. Elke week wordt er gekozen uit een van deze maaltijden, vervolgens wordt de datum van die dag achter de naam van de deelnemer gezet. De bedoeling is dat alle deelnemers zijn/haar maaltijd aan het eind van het jaar is geweest. 4 Inzet van planten en bloemen vergroten, dit door het meer te combineren met de activiteiten die aangeboden worden aan de deelnemers.

voortgang traject goed werkgeverschap vastleggen in jaarverslag 2017

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2019
Actie afgerond op: 26-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag 2018.

In het volgende jaarverslag: Vat belangrijke informatie uit bijlagen over bv incidenten, inspraakbijeenkomsten en tevredenheidsmeting samen in het jaarverslag en trek daaruit uw conclusies en vervolgacties.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 26-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag 2018

Voor het volgende jaarverslag: volg (in het hele jaarverslag) de voorgegeven structuur van het jaarverslag en bespreek onderwerpen bij de daarvoor bestemde vragen (zie norm). Dit voorkomt het onnodig dubbel moeten geven van informatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 15-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: De actielijst zal per 1-1-2019 maandelijks gecontroleerd worden op eventuele dubbele acties. Daarnaast wordt maandelijks gecontroleerd of de acties worden uitgevoerd en hoe deze worden uitgevoerd en of de acties nog voldoende zijn, hiervoor zijn 2 medewerkers aangesteld.

Voor het volgende jaarverslag: Geef ook bij vrijwilligers aan of er functioneringsgesprekken zijn geweest en wat die (in algemene termen) hebben opgeleverd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 01-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: in 2018 zijn er met de vrijwilligers geen functioneringsgesprekken met de zorgboer geweest. Dit zal in 2019 gedaan worden.

evaluatie inwerkprotocol

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2019
Actie afgerond op: 15-02-2019 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: twee keer dezelfde actie, niet meer van toepassing.

opstellen informatiepakket voor nieuwe stagiaires Hettenheuvelbreed en voor jeugd en BW

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2019
Actie afgerond op: 15-02-2019 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: twee keer dezelfde actie, deze is niet meer van toepassing

plannen en vastleggen scholingsdata i.o.m. betrokken medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2019
Actie afgerond op: 15-02-2019 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Deze actie valt onder opleidingen of cursus volgen personeel

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2019**Actie afgerond op:** 09-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Is uitgeprint en in de informatiemap toegevoegd. De nieuwe meldcode wordt behandeld tijdens het teamoverleg op 26 februari 2019.**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.

evalueren, zelfstandig team jeugd**Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2020**planning activiteiten ouderraad vaststellen en communiceren naar alle betrokkenen.****Geplande uitvoerdatum:** 14-02-2020**RI&E door arbodeskundige laten actualiseren (kort voor de audit voor het keurmerk)****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2020**evaluatie werkwijze verwijzindex risicojongeren VIR****Geplande uitvoerdatum:** 08-04-2020**Zoonose- vrij certificering****Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2020**evalueren, bijstellen en vaststellen inwerkprotocol en informatiegids****Geplande uitvoerdatum:** 13-05-2020**Een jaarlijkse BHV herhaling is vanuit het kwaliteitssysteem verplicht. Plan BHV in voor 2020****Geplande uitvoerdatum:** 04-06-2020

oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

scholing geef me de vijf

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

Informatiepakket PG opstellen

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

Evalueren intakeprocedure PG

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

Actieplan opstellen Beschutte Werkplek:(Ondersteunend) netwerk in kaart brengen en (extra) informatie deelnemers achterhalen

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2020

Er wordt een (informatie)plan geschreven voor de werkgever en voor de werknemers om preventief aan de slag te gaan met burn outs.

burnout

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2020

Binnen nu en een half jaar wordt er bij de doelgroep Jeugd gekeken naar de opvang van de woensdagmiddag. Namelijk naar hoe we (nieuwe) deelnemers kunnen werven, waardoor we de groepen weer vol hebben en hierdoor ons personeel volledig in kunnen zetten.

jeugd

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2020

Er wordt een overzicht gecreëerd, waarin kort en bondig uitgelegd wordt welke taken en/of verantwoordelijkheden passend zijn bij een zelfsturend team. Deze worden actiever ingezet tijdens (jeugd)vergaderingen, waardoor er ook beter geëvalueerd kan worden.

zelfsturendteam jeugd

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2020

opstellen informatiepakket voor nieuwe stagiaires Hettenheuvelbreed en voor jeugd en BW

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2020

evaluatie methodisch werken in digitaal zorgdossier volgens wettelijk verplichte kaders

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2020

Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) **Audit**

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2020

algemene jaarvergadering voor medewerkers, vrijwilligers en stagiaires.

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2020

Er wordt gekeken naar hoe de middagen op de Beschutte Werkplek voor de (nieuwe) deelnemers aantrekkelijker gemaakt kan worden. Zodat er in de middag een volledige groep gedraaid kan worden op de boerderij (denk hierbij aan +/- 7 deelnemers). **bw** **motiveren**

Geplande uitvoerdatum: 10-08-2020

Er wordt een overzicht gemaakt van alle werknemers en zijn/haar taken en/of verantwoordelijkheden. Elk jaar wordt deze minimaal twee keer geëvalueerd. Het achterliggende doel is om werknemers in zijn/haar kracht te laten staan en de kwaliteiten optimaal te benutten.

kwaliteit **taken** **verantwoordelijkheden** **zelfsturendteam**

Geplande uitvoerdatum: 10-09-2020

evalueren informatiepakket voor nieuwe stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 05-10-2020

Psychogeriatric (PG) bij zorgboerderij de Hettenheuvel wordt op de kaart gezet in de regio, bijvoorbeeld door het inzetten van thema middagen. Het achterliggende doel hierin is het werven van deelnemers voor de doelgroep PG. **themamiddag** **psychogeriatric** **pg**

Geplande uitvoerdatum: 08-10-2020

Evaluatie verplichte werkwijze, methodiek en actualisatie cliëntdossiers jeugd en BW

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatie medicatiebeleid

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

interne intervisie medewerkers jeugd "geef me de vijf"

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatiegesprekken met alle deelnemers, regievoerder en SKJ geregistreerde medewerker waarbij nieuw begeleidingsplan voor een jaar wordt opgesteld en vastgesteld.

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

Jaarlijkse controle speeltoestellen (logboek controleren)

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatie protocol ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatie werkwijze omtrent regievoering

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatie voortgang en werkwijze ouderraad

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

opstellen sociale kaart van de Hettenheuvel

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

inspraakmoment voor deelnemers op de agenda zetten

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

overleg ouderraad met notulen en actiepunten

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

inwerkprogramma nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers gebruik hiervan evalueren en waar nodig aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

evaluatie voortgang cliëntendossiers en bijstelling evaluatiemomenten PG

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

De analyse van het incident ligt bij een van de begeleiders, van belang is om dit (nog meer) als team op te pakken en te analyseren. Waarbij we denken aan de passende invulling van de bouwsteen "reflectie in het team" uit het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

Besluit en implementatie goed werkgeverschap volgens vastgestelde norm.

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2020

vaststellen voortgang SKJ registratie en zo nodig actieplan opstellen en communiceren met team.

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2020

Pauze ruimte realiseren voor personeel

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2020

Controle EHBO koffer, blusmiddelen, brandmelders, noodplan, calamiteitenplan.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020

Bijstellen informatiepakket voor nieuwe stagiaires, Jeugd en BW.

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Opleidingen of cursus volgen: personeel

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Actieplan cliëntbezetting evalueren en waar mogelijk aanpassen.

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Methodisch werken in digitaal zorgdossier

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Wensenbus evalueren binnen het team van Jeugd.

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Evaluatie samenwerking verschillende doelgroepen

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

evaluatie nieuwe ruimten, gebruik en aanpassingen

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Controle en evaluatie medicatiemap

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2020

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2020

Binnen nu en één jaar wordt er een actieplan gemaakt om deelnemers van doelgroep Jeugd te motiveren mee te doen aan het tevredenheidsonderzoek.

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2020

- Binnen nu en één jaar wordt er gekeken welk tevredenheidsonderzoek passend is bij de deelnemers van doelgroep Jeugd en Beschutte Werkplek (zorgboerderij de Hettenheuvel).

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2020

evaluatie overleg structuur en ritme

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2020

Risico's binnen zorgboerderij de Hettenheuvel worden geïnventariseerd. Deze worden geanalyseerd. Daarnaast worden de maatregelen benoemd bij deze risico's en verwoord in een plan van aanpak.

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2020

voortgang traject goed werkgeverschap vastleggen in jaarverslag 2019

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

plannen twee mantelzorgbijeenkomsten in 2019 voor PG

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

Plan voor alle doelgroepen jaarlijks vier inspraakmomenten (met vooraf vastgestelde agenda en verslag)

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

evaluatie voortgang en uitvoering SKJ

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

evaluatie protocol en vaste werkwijze begeleiding bij en nazorg bij incidenten en ongewenst gedrag.

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

evaluatie werkwijze ondersteunend netwerk

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020

scholing geef me de vijf

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Vanaf JV 2020: beschrijven inspraakmomenten. Hiermee wordt niet bedoeld: evaluatiegesprekken, tevredenheidsonderzoeken, persoonlijke 1 op 1 gesprekken (deze onderdelen hoeft niet bij 6.3 beschreven te worden). Hierbij hoort wel: mantelzorgavonden, keukentafelgesprekken (in groepsvorm met deelnemers).

Geplande uitvoerdatum: 04-01-2021

In het volgende jaarverslag: Vat belangrijke informatie uit bijlagen over bv incidenten, inspraakbijeenkomsten en tevredenheidsmeting samen in het jaarverslag en trek daaruit uw conclusies en vervolgacties.

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2021

evaluatie uitvoering actieplan uit cliënttevredenheidonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2021

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Binnen nu en twee jaar wordt de kennis en kunde van het team van de doelgroep Jeugd vergroot. Denk hierbij aan de basis cursus en/of verdiepingscursus van 'Geef me de 5', van Colette de Bruin. [geefmede5](#) [colettedebruin](#)

Geplande uitvoerdatum: 06-11-2021

In het volgende jaarverslag: Vat belangrijke informatie uit bijlagen over bv incidenten, inspraakbijeenkomsten en tevredenheidsmeting samen in het jaarverslag en trek daaruit uw conclusies en vervolgacties.

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

evaluatie uitvoering actieplan uit cliënttevredenheidonderzoek

Geplande uitvoerdatum:	17-01-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 26-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting:	Zie jaarverslag 2019 en bijlage tevredenheidsonderzoek Jeugd, Psychogeriatric en Beschutte Werkplek 2019.

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum:	29-02-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Voor de doelgroep Beschutte Werkplek wordt een nieuwe plek gecreëerd om meer rust en duidelijkheid te creëren voor de deelnemers.[beschutte](#) [werkplek](#)

Geplande uitvoerdatum:	26-02-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 08-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting:	Voor de doelgroep Beschutte Werkplek is een nieuwe plek gecreëerd om meer rust en duidelijkheid te creëren voor de deelnemers. Deze ruimte is de rode ruimte, dit is een al bestaande ruimte binnen Zorgboerderij de Hettenheuvel. Er is één week geëxperimenteerd met deze nieuwe ruimte, waarnaar er met alle deelnemers van de Beschutte Werkplek een 'vergadering' is georganiseerd, waarin onder andere deze ruimte werd geëvalueerd. De conclusie van de evaluatie was dat de rode ruimte als zeer prettig wordt ervaren. Deelnemers geven aan dat zij het fijn vinden dat er een 'eigen ruimte is'. Hierin kunnen zij zich terug trekken, is er altijd begeleiding te vinden en zijn er rustige pauzes (met alleen deelnemers en géén andere mensen die door de ruimte lopen). De afspraak is dat de Beschutte Werkplek altijd in de rode ruimte is, met uitzondering van de vrijdagmiddag. Dan is de doelgroep Jeugd in de rode ruimte. De Beschutte Werkplek is dan eenmalig in de Horeca ruimte. In overleg met begeleiding mogen deelnemers pauze houden ook op andere momenten in de horeca ruimte, wanneer zij het leuk vinden om bijvoorbeeld met het personeel van het Huifkar centrum te pauzeren. Met de andere doelgroepen is deze afspraak ook afgestemd. Bij de Psychogeriatric vroeg dit om wat flexibiliteit en een oplossing voor de lunch momenten van de ouderen. Met hen is nu afgesproken dat zij lunchen (wanneer de groep groot is) in de Horeca ruimte bij het rode gordijn.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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:	21-04-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 18-04-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Afgelopen jaar heeft er een wijziging plaatsgevonden binnen het team. Hierin is er veranderd dat Roos per 1 oktober aangesteld is voor het onderhouden van het kwaliteitssysteem en het daarbij behorende jaarverslag. Roos heeft er voor gezorgd dat alle acties zijn uitgeschreven en hierin meer structuur is aangebracht. Het komende jaar worden de acties nog meer gestructureerd, hierin wordt bijvoorbeeld geprobeerd de chronologische volgorde te blijven verbeteren van de acties. Dat er één medewerker is aangesteld voor het kwaliteitssysteem en jaarverslag

betekent niet dat zij er alleen voor staat. Haar taak is om acties te verdelen ook onder collega's. Denk hierbij aan de doelgroep Psychogeriatric. Zij krijgen aan het begin van elk jaar de bijbehorende acties van het komende jaar. Deze verantwoordelijkheid ligt bij hen. Roos haar taak is om tijdig te vragen hoe zij er voor staat, zodat het opgenomen kan worden in het kwaliteitssysteem.

Enkele acties zijn verwijderd. Deze keuze is gemaakt, omdat deze acties overlapping hadden met andere acties of niet meer van toepassing zijn voor de kwaliteit van zorg. Daarnaast zijn er extra acties bijgekomen, zoals te lezen in het jaarverslag. Denk hierbij aan het actieplan die naar voren kwam uit de tevredenheidsmeting. Deze nieuwe acties maken het kwaliteitssysteem van zorgboerderij de Hettenheuvel actueel en actief. Dit maakt dat de kwaliteit van de boerderij wordt vergroot en hierdoor de kennis & kunde van de zorgboer en begeleiding blijft verbeteren.

Acties

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

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1	Binnen nu en één jaar is het team van Jeugd en Beschutte Werkplek zelforganiserend;
2	Binnen nu en één jaar is het team van Psychogeriatric zelforganiserend;
3	Binnen nu en vier jaar nemen Titus en Lucie (zorgboer en zorgboerin) 3 tot 5 dagen per week vrij van de zorgboerderij;
4	Binnen nu en twee jaar heeft de doelgroep Beschutte Werkplek méér deelnemers;
5	Binnen nu en één jaar heeft de doelgroep Psychogeriatric méér deelnemers.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen van zorgboerderij de Hettenheuvel voor het komende jaar zijn als volgt:

1	Er wordt een overzicht gecreëerd, waarin kort en bondig uitgelegd wordt welke taken en/of verantwoordelijkheden passend zijn bij een zelf organiserend team. Deze worden actiever ingezet tijdens (jeugd)vergaderingen, waardoor er ook beter geëvalueerd kan worden.
2	Binnen nu en een half jaar wordt er bij de doelgroep Jeugd gekeken naar de opvang van de woensdagmiddag. Namelijk naar hoe we (nieuwe) deelnemers kunnen werven, waardoor we de groepen weer vol hebben en hierdoor ons personeel volledig in kunnen zetten.
3	Binnen nu en één jaar vindt er een audit plaats vanuit het kwaliteitssysteem waarborg.

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.

Het plan van aanpak van de gestelde doelstellingen binnen zorgboerderij de Hettenheuvel wordt hieronder beschreven:

1	Binnen nu en één jaar is het team van Jeugd en Beschutte Werkplek zelf organiserend;
---	--

2

Binnen nu en één jaar is het team van Psychogeriatric zelf organiserend;

Hoe worden doel 1 en doel 2 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?

Allereerst licht ik toe waarom de keuze wordt gemaakt het plan van aanpak samen te voegen van doel 1 en doel 2. Deze keuze is gemaakt, omdat de doelgroepen ieder in zijn eigen vakgebied en eigen werkveld gaan werken naar een zelfsturend team. De doelgroep is verschillend, maar het team gaat op dezelfde wijze aan de slag.

Het team van de Jeugd en de Beschutte Werkplek en het team van de Psychogeriatric gaan elke vier maanden met de zorgboer bespreken hoe het zelfsturende team hun bevalt. Hierin wordt besproken waar het team nog behoefte heeft aan begeleiding of juist meer ruimte nodig heeft voor vrijheid. De zorgboerderij vindt het van belang dat voor alle partijen de ruimte wordt gecreëerd om eerlijk te zijn, bijvoorbeeld over de wijze waarop gehandeld wordt. Dit is belangrijk, omdat bij te weinig vrijheid het team niet zelfsturend kan worden en niet zelfstandig kan functioneren. Hier tegenover staat dat bij té veel vrijheid het team belangrijke zaken over het hoofd kan zien of nog niet over de benodigde kennis beschikt. Hiervoor is het belangrijk om regelmatig met elkaar in gesprek te gaan over de bevindingen, maar ook is het heel belangrijk om vertrouwen in elkaar te hebben.

Zelfsturende teams is een duidelijk opkomende trend binnen verschillende zorgorganisaties. Hierdoor zijn de vele positieve kanten van zelfsturende teams in beeld gekomen, maar tevens ook de valkuilen. Als team willen we hier preventief op in spelen. Daarnaast wordt er rekening gehouden met de vijf valkuilen die rondom een zelfsturend team naar voren komen, namelijk:

1. Te veel en te grote verschillen; Het is van belang om te kijken wie de werknemers in jouw team zijn. Het is belangrijk om te kijken naar de verschillende persoonlijkheden in een team en hoe deze op de juiste wijze kunnen samenwerken. Daarnaast vinden we het op de zorgboerderij belangrijk dat medewerkers aan kunnen geven, naast de begeleiding aan de deelnemers en de daarbij behorende taken, wat zij leuk vinden om te doen. Denk hierbij aan de verschillende projecten op de boerderij, zoals de boomgaard, de moestuin, de kippen en de bloemen. Tevens aan zorggerelateerde taken, zoals inwerkprotocollen of de medicatie map. Dit om de medewerkers te blijven motiveren en te stimuleren in het geen wat zij leuk vinden en hun kwaliteiten optimaal te benutten.

2. Neiging tot tunnelvisie; Het is belangrijk om als team 'out of the box' te blijven denken. Wat er gezien wordt bij verschillende organisaties is dat leden van een team van nature eerst op zoek gaan naar sociale cohesie. En zo blijkt vaak dat de kennis van de groep lager ligt dan de kennis bij de afzonderlijke leden. Het team van de Hettenheuvel blijft zich ontwikkelen door bijvoorbeeld de inzet van een orthopedagoog. Zij komt op structurele momenten naar de boerderij, waar zij samen met het team aan de slag gaat met verschillende casussen. Deze casussen worden aangeleverd door de medewerkers aan Titus de zorgboer. Daarnaast hebben de doelgroepen afzonderlijk allen een eigen vergadering en daarnaast is er nog een teamvergadering van alle medewerkers van de Hettenheuvel. Dit om alle werknemers te blijven betrekken, elkaar te motiveren en te stimuleren, kennis met elkaar te delen en samen dingen te vieren.

3. Waarom doen we dit zo? Geen idee; Elk team heeft in het begin éxtra begeleiding nodig. Om als team goede beslissingen zelf te kunnen nemen, moet elk teamlid duidelijk voor ogen hebben wat het team moet doen, en ook waarom. Hiervoor is ook een actie aangesteld in het kwaliteitssysteem. Binnen het team wordt een duidelijk overzicht gecreëerd voor alle werknemers, wie welke taak heeft en wanneer deze (wanneer dit van toepassing is) uitgevoerd moet worden. Daarnaast wordt de extra begeleiding in het begin geboden door de zorgboer en zorgboerin. Dit is beschreven in een eerde paragraaf van het jaarverslag.

4. Leidinggevende coacht niet, maar stuurt; Het is van belang dat de zorgboer zich in een zelfsturend team open stelt als coach, die de zaken meer gaat laten gebeuren. Dit vraagt vanuit de zorgboer een periode van wennen, maar ook van de medewerkers. Medewerkers moeten wennen aan de zelfstandigheid en wellicht de extra verantwoordelijkheid die zij voelen. Het is van belang om als team visie en doelen te bepalen, "waar staan wij voor als team en wat willen wij bereiken met ons team?". Wanneer het team deze helder heeft, zorgt dit er voor dat dit ruimte creëert voor de zorgboer om afstand te nemen. Het is namelijk van belang dat hij een stap(je) terug durft te nemen. In plaats van het constant aandragen van oplossingen, is het van belang dat hij vooral kaders en voorwaarden aandraagt. Binnen deze kaders en voorwaarden hebben de werknemers van het zelfsturende team alle vrijheid en ruimte om hun werkzaamheden uit te voeren.

5. Niet de hele verantwoordelijkheid ligt bij het team; Het is van belang dat het team nieuwe prikkels blijft krijgen. Dit om actief en kritisch naar hun eigen werkzaamheden te kijken. Het is niet erg om fouten te maken, zodra je deze als team oppakt en omzet in iets positiefs, namelijk een leerpunt! Het is belangrijk dat er binnen het team de ruimte en veiligheid wordt gevoeld dat deze fouten gemaakt mogen worden. Deze leermomenten worden samen als team besproken en hier wordt samen van geleerd. Dit wordt tevens met behulp van de orthopedagoog gedaan, waarin moeilijke casussen worden besproken. Daarnaast is het belangrijk om te blijven experimenteren en te onderzoeken wat het beste werkt. Wat nu goed werkt, betekent niet dat dit over een half jaar ook werkzaam is. Blijven kijken naar de situatie, blijven luisteren en elkaar opbouwende vragen durven te stellen.

3	Binnen nu en vier jaar nemen Titus en Lucie (zorgboer en zorgboerin) 3 tot 5 dagen per week vrij van de zorgboerderij;
4	<p>Binnen nu en twee jaar heeft de doelgroep Beschutte Werkplek méér deelnemers;</p> <p>Hoe wordt doel 4 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?</p> <p>In de toekomst mag de grootte van de doelgroep van de Beschutte Werkplek uitgebouwd worden. Om dit te realiseren moet er vanuit de boerderij actie ondernomen worden. Dit kan bijvoorbeeld door mond op mond reclame, contact met buurt centra's en/of andere zorgorganisaties. Op dit moment merken we dat de aanstroom van de Beschutte Werkplek groeit. Belangrijk is om te blijven kijken naar de groepssamenstelling en wat er passend is bij deze doelgroep.</p>
5	<p>Binnen nu en één jaar heeft de doelgroep Psychogeriatricie méér deelnemers.</p> <p>Hoe wordt doel 5 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?</p> <p>In de toekomst mag de grootte van de doelgroep Psychogeriatricie uitgebouwd worden. Afgelopen jaar is hierin een krimp te zien. Zodanig dat de dagbesteding op de woensdag is komen te vervallen. Het is dus voor het team belangrijk om nieuwe deelnemers te werven. Dit kan gedaan worden door het inzetten van de mantelzorgbijekomsten. Op dit moment worden deze vorm gegeven in een thema, zoals 'onder de hilde'. Het team zorgt voor leuke muziek, zoals een accordeonist of zangers. Naast de deelnemers van de zorgboerderij, worden ook andere ouderen uitgenodigd met familie/mantelzorg(s) met geheugenproblematiek in de regio uitgenodigd. Zodat zij op een laagdrempelige manier kennis kunnen komen maken op de boerderij.</p>

1	<p>Er wordt een overzicht gecreëerd, waarin kort en bondig uitgelegd wordt welke taken en/of verantwoordelijkheden passend zijn bij een zelf organiserend team. Deze worden actiever ingezet tijdens (jeugd)vergaderingen, waardoor er ook beter geëvalueerd kan worden.</p> <p>Hoe wordt doel 1 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?</p> <p>Eén medewerker krijgt de taak om een overzicht te creëren, waarin alle taken en/of verantwoordelijkheden, passend bij een zelf organiserend team, worden weergegeven. Dit overzicht wordt naar alle teamleden gestuurd, zodat zij deze kritisch kunnen door kijken. Dit overzicht wordt ingezet in de (jeugd)vergaderingen. Belangrijk is dat er actief op geëvalueerd wordt en dat het plan draagkracht krijgt bij de teamleden. Wanneer er géén draagkracht binnen het team ontstaat, kan het zelf organiserend team niet slagen.</p>
2	<p>Binnen nu en een half jaar wordt er bij de doelgroep Jeugd gekeken naar de opvang van de woensdagmiddag. Namelijk naar hoe we (nieuwe) deelnemers kunnen werven, waardoor we de groepen weer vol hebben en hierdoor ons personeel volledig in kunnen zetten.</p> <p>Hoe wordt doel 2 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?</p> <p>Op dit moment zien we dat de populatie van Jeugd vooral naar het weekend toe trekt. Er is momenteel een wachtlijst voor de zaterdag en zondag. Door de wisselingen in schoolroosters, denk hierbij aan de continue roosters, is er een wisseling in school tijden. Ouder(s) en/of verzorger(s) geven aan liever een gehele dag dagbesteding te hebben voor zijn/haar kind. Dit maakt dat de woensdagmiddag terug loopt. Op dit moment is de groep speciaal voor deze school tijden aangepast, namelijk van 15.00 uur tot/met 19.00 uur. In dit tijdsbestek gaan de kinderen ook koken met de begeleiding en samen eten. Het team moet de woensdag middag 'aantrekkelijker' maken en kijken of deelnemers voor deze middag gemotiveerd kunnen worden. Daarnaast is het van belang tijdens de intakes te attenderen op de woensdag, denk bijvoorbeeld aan de voordelen: géén wachtlijst en direct kunnen starten (wanneer passend).</p>
3	<p>Binnen nu en één jaar vindt er een audit plaats vanuit het kwaliteitssysteem waarborg.</p> <p>Hoe wordt doel 3 gerealiseerd binnen zorgboerderij de Hettenheuvel?</p> <p>Na het inleveren van het jaarverslag 2019 vindt er een audit plaats. Dit betekent voor het gehele personeel dat alle puntjes op de i gezet moeten worden. De medewerker die verantwoordelijk is voor het kwaliteitssysteem en het jaarverslag pakt dit op binnen de (team)vergaderingen. Zodat taken verdeeld worden en alles geregeld is voor de audit. De audit datum is (nog) niet bekend, wanneer deze bekend is, wordt er een plan van aanpak gemaakt door de verantwoordelijke medewerker.</p>

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.

- 4.4 • Informatiepakket medewerkers/stagiaires 2019

- 6.1 • Begeleidingsplan en evaluatieformulier

- 6.5 • Tevredenheidsonderzoek resultaten Beschutte Werkplek 2019
- Tevredenheidsonderzoek resultaten Jeugd 2019
- Tevredenheidsonderzoek resultaten PG 2019
- Vragenlijst tevredenheidsonderzoek zorgboerderij de Hettenheuvel