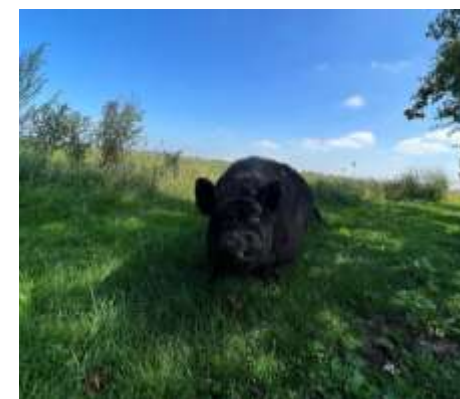




Kwaliteitsrapport 2022
Zorgboerderij de vier
jaargetijden



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Visie van zorgboerderij De vier jaargetijden	8
1.1 Doelen van de boerderij	9
1.2 Ontwikkelingen en wijzigingen 2022	11
1.3 Opbouw van het kwaliteitsrapport	12
2. Zorgproces rondom het individu	13
2.1 Zorgproces en ondersteuningsplan	14
2.2 Veiligheid	17
3. Onderzoek naar tevredenheid bewoners	19
3.1 Tevredenheidsonderzoek	20
3.2 In gesprek met Niek	23
3.3 Jaarverslag huiskamer Wilg overleg	24
3.4 Cliëntenraad	26

4.	Zelfreflectie team	27
4.1	Reflectie bijeenkomst 2022	28
4.2	Scholing	31
4.3	Zorg risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)	32
4.4	Ziekteverzuim	34
4.5	Overlegvormen	36
5.	Externe reflectie en resultaten uit andere metingen	37
5.1	Evaluatie verbeterregister en VIM meldingen 2022	38
5.2	Externe toetsing uitgevoerd door Ellen Vermaat van Vermaatwerk	41
5.3	Externe visitatie	43
5.3.1	Ambulant begeleider June Purkins	44
5.3.2	Ilham en Loubna van Zorgboerderij De vier jaargetijden Barneveld	45
5.4	Jaarlijkse analyse Wet zorg en dwang (WZD)	47
6.	Reflectie Raad van Toezicht	49
	Conclusie, terugblik en vooruitblik	51

Inleiding

In 2022 vierden we groots het 15 jarig bestaan van De vier jaargetijden. Het team zetten we letterlijk en figuurlijk in het zonnetje. En we stonden stil bij het nog steeds grote gemis van onze begeleider Ilse. We dachten terug aan het ernstige ongeluk wat zij, onze bewoners en daardoor onze hele boerderij intens heeft meegemaakt. Daarnaast was er tijdens de viering prachtige muziek en mooie woorden, gevoel en verbinding voor iedereen. We wendden ons gezicht naar de zon en zien het mooie van dat wat iedereen bijdraagt aan het thuis van onze bewoners, verder naar de toekomst.

In dit rapport proberen wij onze kwaliteit van zorg zo goed mogelijk weer te geven. We kijken terug op onze kansen en verbeteringen. En kijken vooruit naar onze toekomst.

Wij werken met ons hart en meten dit op verschillende manieren, deze lees je terug in dit kwaliteitsrapport. Dit doen we onder andere met de vooraf bepaalde doelen, het zorgproces van het individu, de tevredenheid van bewoners, het team en de externe reflectie.

De verschillende reflecties vormen een continu proces, waarin we steeds weer verder leren. Het is mooi om te zien en te horen, dat het kwaliteitsbeeld leidt tot herkenning en een verdiepende dialoog van wat er speelt. Zo komen we met elkaar steeds verder in het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding en de kwaliteit van leven van bewoners.

Het kwaliteitsbeeld 2022 laat op meerdere thema's een stijgende lijn zien ten opzichte van vorig jaar. Tegelijkertijd laat het ook zien dat een aantal thema's blijvend onze aandacht behoeft. De grootste uitdaging is de duurzame inzetbaarheid van begeleiders; hoe blijf je goed voor en met het team zorgen? En hoe los je tegelijkertijd de personeelstekorten op? Dat laatste is ook landelijk een grote uitdaging binnen de gehandicaptenzorg. Het blijvend in dialoog gaan over kwaliteit passend bij de context waarin bewoners en het team zich bevinden geeft richting in de wijze waarop we ontwikkelen en leren met elkaar.

We blijven met elkaar in gesprek over de kwaliteit die past bij de context waarin bewoners en het team zich bevinden. Dit geeft richting in de wijze waarop we ontwikkelen en leren met elkaar.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun enorme inzet in 2022.

1. Visie van zorgboerderij De vier jaargetijden

Stichting De vier jaargetijden is een kleinschalig initiatief voor wonen en dagbesteding. De vier jaargetijden biedt mogelijkheden Zorg In Natura en PGB.

De volgende kern woorden vatten de visie samen:

veiligheid	respect	warmte	creativiteit
plezier	verbeelding	groei	aandacht



De **lente, zomer, herfst** en **winter** vormen de rode draad binnen de activiteiten in en rondom de boerderij. Er wordt gekeken naar het individu; wat heb jij nodig en hoe kunnen we dit samen met jou invullen?

Er zijn twee groepen op de boerderij, de Wilg en de Magnolia.

De groepen zijn verticaal, als het een wens is, dan kan iemand bij ons oud worden. Er is een vast betrokken team van gemiddeld 12 begeleiders, die vooral ervaren zijn in het begeleiden van bewoners met een stoornis in het autistisch spectrum, vaak in combinatie met een verstandelijke handicap. Ouders vervullen een belangrijke rol.

De boerderij ligt midden in het Noord- Hollands landschap, Middelie, naast Volendam en is vrijstaand. Spelend leren staat centraal. Door te kijken naar wie de bewoners wel zijn, in plaats van te kijken wat de bewoners niet kunnen, ontstaat er ruimte om te leren.

Vind de motivatie, en maak het leren uitdagend en leuk, is het motto!

Uit alle stakeholders met wie de zorgboerderij te maken heeft, hebben wij de belangrijkste bepaald, te weten de bewoners, de familieleden/bewindvoerders/curators van de bewoners, de cliëntenraad, de werknemers, de Raad van Toezicht, de zorgverzekeraar en de gemeentes.

1.1 Doelen van de boerderij

Begin 2022 hebben we de nieuwe doelen voor de boerderij opgesteld, aan de hand van de externe ontwikkelingen, waarmee de boerderij te maken heeft. We zijn daarbij gekomen tot de volgende doelen:

Doel 1: We willen de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers vergroten door de volgende aanpassingen/ acties binnen de organisatie te doen.

1. Jaarlijkse individuele gesprekken met alle medewerkers houden.
2. Teamtrainingen organiseren.
3. Een vaste vergaderstructuur aanbieden en intervisie bijeenkomsten instellen, waarbij een casus wordt besproken.

Door het afnemen van een Teamie willen we achterhalen op welke punten we kunnen verbeteren. Deze vragenlijst nemen we aan het begin en eind van 2022 af. Daarnaast willen we het ziekteverzuim-percentage terugbrengen met minimaal 2 % per jaar.

Evaluatie begin 2023:

In april en november 2022 is er een Teamie afgenomen. De verbeterpunten liggen voornamelijk op het gebied van teamdoelen en verantwoordelijkheden; informatie delen, samen beslissingen nemen, afspraken nakomen en elkaar feedback geven. Er is ingezet op trainingen, een nieuwe orthopedagoog en langere teamvergaderingen. Begin 2023 wordt de Teamie besproken in de teamvergadering en gekeken welke actiepunten hieruit naar voren komen.

Het ziekteverzuim in 2021 was 10,17% en dit is in 2022 naar 7,3% gegaan, waardoor er een daling van 2,87% is behaald.

Doel 2: Wij willen ons team verbreden door middel van het vergroten van onze invalgroep met minimaal 2 invalkrachten en minimaal 5 stagiaires.

Om meer stagiaires te trekken willen we intensiever contact houden met de diverse scholen in onze regio. Voor de nieuwe stagiaires beginnen we met een informatiebijeenkomst en iedere stagiaire wordt aan een vaste begeleider gekoppeld. Doel is om van de stagiaires minimaal 1 stagiaire na afloop van de stage te behouden als invalkracht.

Evaluatie begin 2023:

In 2022 zijn er 4 nieuwe stagiaires bij ons begonnen. Daarnaast heeft 1 stagiaire haar stage bij ons voort gezet. Inmiddels werkt 1 van deze stagiaires ook bij ons als invalkracht en hopen we dat een tweede na haar stage straks ook bij ons gaat beginnen.

Doel 3: We willen voor eind 2022 minimaal 1 alternatief hebben onderzocht voor het verkrijgen duurzame energie en deze voor eind 2023 hebben geïmplementeerd.

Het is eerder heel lastig geweest om voldoende pellet korrels te verkrijgen. Later in 2022 werden we ook geconfronteerd met de stijgende energie prijzen en ons vaste contract liep af. Vandaar dat het belangrijk is om te onderzoeken wat voor alternatieven er zijn. We denken aan zonnepanelen en een warmtepomp. Inmiddels zijn er zonnepanelen geplaatst op de schuur naast de boerderij. De extra stroom die niet door het privé huis wordt gebruikt, gebruiken we voor de boerderij. Er wordt nog gekeken of er nog extra zonnepanelen kunnen komen.

1.2 Ontwikkelingen en wijzigingen in 2022.

- Op 22 april 2022 was Ellen Vermaat van Vermaatwerk bij ons voor de externe toetsing (visitatie/ audit op basis van het kwaliteitskader gehandicaptenzorg) van 2021. Hieruit zijn weer verschillende verbeterpunten voortgekomen, die zijn genoteerd in het verbeterregister. Zij gaf aan dat ze gaat afbouwen, dit was de laatste keer, dat ze bij ons de audit kon doen. Via haar zijn we bij een andere auditor terecht gekomen. We hebben we met haar afgesproken dat zij in 2023 de audit bij ons komt doen.
- Eind 2022 gingen we op zoek gegaan naar een nieuwe collega, deze is 1 december bij ons begonnen.
- Onze boekhoudster heeft eind 2022 besloten om bij ons te stoppen. Gelukkig hebben we op korte termijn iemand anders kunnen vinden.
- In september zijn er 2 nieuwe stagiaires begonnen en in oktober nog 2.
- In de zomer hadden we veel extra inzet van ZZP'ers door ziekte van een aantal vaste collega's.
- Per 1 oktober begon er een nieuwe orthopedagoog bij ons.
- Wat betreft de bewoners zijn er geen ontwikkelingen geweest. Door verandering van medicatie is er wel een intensievere begeleiding geweest op 1 bewoner. Hierdoor hadden we veel extra inzet van ZZP'ers.
- De begeleiders kregen in 2022 extra training voor de begeleiding van de bewoner die in december 2021 bij ons is komen wonen.
- In augustus 2022 kregen we een nieuwe bus gesponsord. Hiermee kunnen we we boodschappen en uitstapjes doen met de bewoners. In 2023 zijn er mogelijk hoge kosten bij de keuring, we kijken uit naar nieuw vervoer.

1.3 Opbouw van het kwaliteitsrapport

Het kwaliteitsrapport bestaat uit 4 bouwstenen;

1; zorgproces rondom het individu

2; onderzoek naar ervaringen bewoners

3; zelfreflectie team

4; kwaliteitsrapport- externe reflectie





2. Zorgproces rondom het individu (bouwsteen 1)

- Zorgproces en ondersteuningsplan
- Veiligheid en gezondheid

2.1 Zorgproces en ondersteuningsplan

- Wat is er al?
- Wat zijn jouw wensen?
- Er wordt gekeken naar veiligheid
- Doelen worden opgesteld
- Er worden besluiten genomen
- We maken het officieel
- Dit wordt gedeeld met de betrokkenen
- Evaluatie

In 2023 kijken we naar de nieuwe kansen die geboden worden door het kwaliteitskompas. De eisen van het ondersteuningsplan veranderen en kunnen meer afgestemd worden op de wensen en eigen manier van de bewoner.



Doelen;

- Bewoner/familie/pb-er/orthopedagoog;
- Stellen de doelen vast, leggen deze vast in begeleidingsplan en start met aanpassingen rapportage, overdrachtsformulier en metingen

Een klap er op;

- Bewoner/familie/pb-er/orthopedagoog;
- Stellen het totale begeleidingsplan op.

We maken het officieel;

- Bewoner/ familie/ pb-er/orthopedagoog/kantoormedewerker
- Zorgen ervoor dat het behandelplan in tweevoud getekend wordt.
- Een exemplaar wordt overhandigd aan de bewoner en/of ouders/vertegenwoordiger en het tweede exemplaar wordt toegevoegd aan zorgdossier.



Wie moet er vanaf weten?

Bewoner als dat mogelijk is/ wettelijk vertegenwoordiger/ pb-er;
Presenteren van het nieuwe of aangepaste plan aan het team

Evaluatie;

Bewoner als dat mogelijk is/ wettelijk vertegenwoordiger/ Pb-er;

Evalueren elk half jaar, gericht op belevingen, rapportage, overleggen, incidenten en verdere vaststaande onderwerpen. Ieder jaar komt er een bijstelling van het plan, of eerder als dat nodig is.

Alle bewoners hebben een volledig begeleidingsplan en alle evaluaties zijn gedaan.

2.2 Veiligheid

Wat komt er ieder jaar aan bod?

- Risico analyse
- Uitkomsten kwartaal Wet zorg en dwang inventarisatie en evaluatie
- Medicatie evaluatie
- Cliënttevredenheid, uitkomsten onderzoek 'Dit vind ik ervan` en 'Ik toon`
- VIM formulieren (Veilig Incident Melden); samenvatten, beschrijven wat voor acties er zijn ondernomen (bekijk notulen van overleggen; teamvergadering, leidingwerkvloer, orthopedagoog, acties uit Familienet en overleggen met instanties en ouders enz.). Reflecteer op de incidenten.
- Evaluatie doelen
- Metingen vitaliteitsbeleid

Bewoners die daar toe in staat zijn, dienen op een voor hen;

- **passende manier** (denk hierbij aan beeldend, geschreven of ingesproken),
- **een gunstig tijdstip** (denk hierbij aan een dag/moment van de dag waarbij de bewoner goed in zijn vel zit)
- **en een voor hen gunstige plaats/manier** (denk hierbij aan een wandeling, tijdens een activiteit en/of op een zelfgekozen plaats),

een gesprek (of gesprekken) te hebben met de persoonlijk begeleider over het begeleidingsplan en alle onderwerpen.

De uitkomsten, goedgekeurd door de bewoner, krijgen een prominente plek tijdens het overleg. Op deze manier krijgen de bewoners de optimale kans om te participeren in een gesprek over hun eigen leven.



3. Onderzoek naar tevredenheid bewoners (bouwsteen 2)

- Tevredenheidsonderzoek
- In gesprek met Niek
- Jaarverslag huiskamer Wilg overleg
- Cliëntenraad



3.1 Tevredenheidsonderzoek

Om de tevredenheid van de bewoners te meten gebruiken wij de methode 'Dit vind ik ervan'. In deze methode gebruiken wij 2 varianten bij onze bewoners.

1. Bij de bewoners van de Magnolia 'Ik toon'; deze is voor bewoners die non-verbaal communiceren en gebruiken we filmfragmenten i.p.v. de dialoog met de bewoner. De filmfragmenten zijn onderdeel van het dossier van de betreffende bewoner.
2. Bij de bewoners van de Wilg 'ik vertel'.

Enkele voorbeelden vanuit het tevredenheidsonderzoek:

Bij bewoner M. is er afgelopen jaar gekeken naar activiteiten waar zij plezier uit haalt. Door een gebeurtenis in het verleden heeft zij het vertrouwen terug moeten winnen in zichzelf en heeft ze activiteiten opnieuw moeten ontdekken. Zowel fysiek als mentaal heeft ze een jasje uitgedaan. Uit het onderzoek is gebleken, dat het buiten zijn fijn is voor M. Zij lijkt hier heel blij van te worden. Lach op haar gezicht, kletsen met begeleiders en ondersteunen, op haar manier. Het wandelen lijkt haar goed te doen, ze kletst, zingt met de begeleider en zoekt hier veel contact met de begeleiders en het dier.

Voor bewoner A. is het heel belangrijk om de dag inzichtelijk te maken. Tijdens het tevredenheidsonderzoek is er gestart met het gebruik van een eigen iPad en de app Widget go. De app geeft haar rust, omdat ze weet wat er gebeurt die dag of er naar kan vragen. A. haalt plezier uit verhalen en filmpjes van haar familie, het kijken van een filmpje op Youtube en het contact tussen haar en de begeleider op dat moment. A. begint met kleine stapjes deze ook steeds meer te gebruiken en “vragen” door de iPad mee te nemen en deze te geven aan de begeleider. Het zou mooi zijn als ze haar iPad net zo gaat inzetten, zoals ze dat met haar pictoboekje vroeger deed.

Uit het onderzoek van J. is gekomen dat hij plezier haalt uit 1 op 1 momenten met de begeleiding. Dit wordt niet altijd gedaan terwijl hij er wel van kan genieten. Op het beeldmateriaal is te zien dat zijn spanningsboog kort is maar hij wel blij is, een lach op zijn gezicht heeft. Het kernteam gaat dit verder onderzoeken.

3.2 In gesprek met Niek

De laatste tijd is er veel onduidelijkheid over wat ik wel en niet mag eten en drinken, vooral wat ik mag pakken uit de kasten. Het is allemaal erg onduidelijk en ook verschillend per begeleider. Ik raak hiervan in de war en het geeft mij veel spanning en frustratie. Nu heeft één begeleider geregeld, dat ik een eigen kast heb met mijn eigen spullen en dat dit helemaal voor mij is, en dat niemand zich hiermee bemoeit.

Dit geeft mij nu al rust en ik ben er heel blij mee, ik vind het fantastisch.

Ik voel mij niet altijd begrepen door iedereen en twijfel of ik nog op mijn plek ben hier. Wat ik zou willen voor de toekomst weet ik niet, maar het liefst een plek waar ik ook alleen kan zijn. Ik heb nu het gevoel, dat ik buiten mijn kamer nooit alleen kan zijn. Voor nu is het goed, ik zoek wel plekken op om alleen te zijn. Die zijn er gelukkig wel.

Vroeger deed ik veel meer zelf zoals koken en mijn kamer schoonmaken, maar daar ben ik mee gestopt. Ik zou dit wel weer willen oppakken, maar op mijn voorwaarden en dat ik geen last heb van de rest. Ik wil graag meer zelf bepalen hoe ik dingen doe en wanneer, zonder dat iemand zich ermee bemoeit.

Ik ben wel heel blij met het eten, dat hier wordt gemaakt. Er wordt bijna altijd lekker gekookt.

Ik ben ook heel blij met de schoonmaakster. We hebben een duidelijke afspraak over wanneer ze mijn kamer schoonmaakt en dit kan ze heel goed.

3.3 Jaarverslag huiskamer Wilg overleg

In 2022 zijn er 7 Huiskamer Wilg vergaderingen geweest.

Punten die naar voren kwamen:

De bewoners geven aan, soms wel eens een tip te willen geven voor het menu, of soms wel eens willen, dat er iets anders besteld wordt. Dit is besproken met de begeleider, die de boodschappen regelt en zij houdt hier rekening mee.

De bewoners geven aan, dat er voldoende invulling is van hun vrije tijd en sportwensen, onder andere door de personal trainer, waarmee ze aan de slag gaan.

Alle bewoners zijn tevreden met de invulling van hun weekenden. Er kwamen wel nog wat ideeën naar voren en dit is gedeeld met de persoonlijk begeleiders.

Wat betreft de onderlinge communicatie verschilt het per bewoner, hoe ze hierin staan, maar zijn ze wel tevreden met hoe het gaat. Wat betreft de communicatie met de begeleiders, vindt 1 bewoner het soms vervelend, als er opmerkingen worden gemaakt over zijn dieet en het afvallen, een andere bewoner vindt dat er soms wat belerend wordt gedaan over de inname van zijn medicatie en een derde vindt het fijn, als er soms iets meer aan wordt gedacht, als er bijvoorbeeld koffie is gezet, of er een gebakje is. Deze punten zijn weer gedeeld met het team.



Alle bewoners zijn heel tevreden over het werk van de schoonmaakster. Eén bewoner vindt soms wel, dat de andere bewoners iets meer hun eigen troep moeten opruimen. Een ander geeft aan wel te proberen iets schoon te maken, als hij dit gebruikt heeft. Een andere bewoner vindt het soms lastig, hoe er tegen de hygiëne van zijn eigen kamer aan wordt gekeken door de begeleiders. Alle opmerkingen zijn gedeeld met de persoonlijk begeleiders.

Er is gesproken over het contact wat de bewoners met elkaar hebben en welke mogelijkheden er nog zijn, om contacten uit te breiden. Voor nu is iedereen tevreden met hoe het is.

In het laatste overleg is gesproken over de feestdagen, wie er wel of niet kerstkaarten wil versturen en wat de bewoners willen qua versiering. Ook is er afgesproken dat de bewoners samen met twee begeleiders uit eten gaan. Eén bewoner geeft aan, dat hij nooit mee gaat.

3.4 Cliëntenraad

In juli is er een bijeenkomst geweest met de cliëntenraad. Hierin is gesproken over het kwaliteitsrapport van 2021. De leden konden zich vinden in de eerlijkheid die werd gegeven over de impact van het ongeluk, het verlies van een collega en de uitdaging, die dit heeft gehad voor de kwaliteit die geleverd werd.

De leden schrokken van de hoge kosten die voortkwamen uit het ongeluk en de zorg die geleverd moest worden. Wat dit betreft zijn we nog steeds in afwachting van de verzekering. Verder is er gesproken over andere bezuinigingen, bijvoorbeeld van de boodschappen. We werken nu met een budget, maar zorgen dat de bewoners niets tekort komen. Ook is er gesproken over andere besparingen, zoals zonnepanelen. En de mogelijkheden van donaties, vrijwilligers, etc.



4. Zelfreflectie team (bouwsteen 3)

- Reflectiebijeenkomst 2022
- Scholing 2022
- Zorg risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)
- Ziekteverzuim
- Overlegvormen

4.1 Reflectiebijeenkomst 2022

Twee keer per jaar voeren we onder het personeel een tevredenheidsonderzoek uit, dat doen we met Teamie. Dit jaar deden we dat in april en in november. De uitkomsten hiervan zijn door een begeleider uitgewerkt voor de teamvergadering. Tijdens deze vergadering werden de uitkomsten in kleine groepjes besproken.

April:

Belangrijke informatie wordt voldoende met elkaar gedeeld.

- Dringende belangrijke informatie en met wie neem je contact op: er lijkt soms een drempel te zijn om contact op te nemen
- Er kan meer informatie worden gedeeld vanuit kantoor met het team.
- Informatie die wordt gedeeld in individuele gesprekken, kan eerder worden gedeeld met het team om het “wandelgang effect” te voorkomen
- Er wordt aangegeven, dat de (voormalig) orthopedagoog lastig te bereiken is, waardoor overleggen over bewoners moeizaam verlopen.
- Het is duidelijker wie wat doet en wie je kan aanspreken

November:

Vanuit de teamtraining en de Teamie kwam ook meer behoefte aan overleg en verdieping naar voren; Naar aanleiding hiervan zijn we intervisie besprekingen gestart met de nieuwe orthopedagoog en gaan we nog eens extra investeren op dit gebied. Vanaf april 2023 zal de vergadering ook een half uur langer duren. De extra tijd kunnen we dan besteden aan dat wat onder andere tijdens de team- training naar voren is gekomen.

In 2022 is er ook twee maal een team- training geweest. Hierin kwamen diverse punten naar voren:

- Meer onderling contact tussen mensen op kantoor en de begeleiders.
- Afspraken worden niet altijd nagekomen, wie is waar verantwoordelijk voor,
- hoe kan je het positief houden onderling,
- wie ben ik en wat staat me te doen,
- dingen uitspreken naar elkaar en dat het soms moeilijk is voor mensen om hun ruimte te nemen en dingen uit te spreken.

In de training zijn we met deze punten aan de slag gegaan en zijn er afspraken gemaakt. Er is besproken wat de groep van elkaar nodig heeft, hoe dingen bespreekbaar kunnen worden gemaakt, feedback aan elkaar kan worden gegeven en hoe dingen kunnen worden gelaten op de plek waar hij hoort.

Er is afgesproken, dat als er een conflict is en iemand dat deelt met een derde, de derde neutraal blijft en vooral een luisterend oor biedt. Uiteindelijk moet het conflict worden uitgesproken met degene, waarmee het conflict heeft plaats gevonden.

Senior begeleiders zijn verantwoordelijk voor het periodiek bespreken van de afspraken die we met elkaar maken.

De directie volgt inhoudelijk de afspraken en kan hierin inhoudelijk over meedenken.

4.2 Scholing

Voor zorgboerderij De vier jaargetijden is het belangrijk dat onze medewerkers voortdurend geschoold worden. Zo kunnen we de geleverde kwaliteit waarborgen. Dit jaar is er vooral extra geïnvesteerd in teambuilding en in een training voor het omgaan met onregelend gedrag, wat een behoefte van het team zelf was.

In 2022 is de volgende scholing gevolgd:

8 Begeleiders zijn naar de herhaling Bedrijfshulpverlening (Bhv)- cursus geweest.

5 Begeleiders hebben de online training voedsel veiligheid gevolgd

7 Begeleiders hebben de online training Wet zorg en dwang (WZD) gevolgd

We hebben 2 teambuilding sessies gehad met het hele team

Er is een bijeenkomst geweest specifiek gericht op extra inzicht van één bewoner

Er zijn 2 ontdekkend kijken (methode Heijkoop) sessies geweest, betreffende één bewoner

Alle begeleiders en de kantoormedewerksters verantwoordelijk voor de medicatie hebben weer een opfriscursus gedaan.

Er is 1 gehele dag training geweest betreffende onregelend gedrag door een CCE consulent. Het tweede deel hiervan wordt in 2023 gehouden.

4.3 Zorg risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Voor alle bedrijven met personeel in dienst, is het opstellen van een RI&E verplicht. Deze verplichting is omschreven in de Arbowet. Het vormt de basis van een veilig bedrijf, waarin verantwoord kan worden gewerkt met het oog op risico's en veiligheid.

De vier jaargetijden heeft in 2019 gekozen voor de RI&E van KMO solutions, welke wordt erkend door de branche. Het is een omvangrijk document, waarin alle risico's die inherent zijn aan de aard en werkzaamheden van het bedrijf in kaart worden gebracht.

In de zorg is gezond en veilig werken essentieel. Zorgmedewerkers kunnen blootstaan aan fysieke belasting, werkdruk, agressie en gevaarlijke stoffen.

In 2022 zijn er twee overleggen geweest en zijn de volgende punten opgepakt:

- Met de schoonmaakster is de tilthermometer doorgelopen om te kijken naar de fysieke belasting voor de schoonmaakster. Tevens is deze doorgelopen met twee begeleiders. Daaruit kwam naar voren dat we in de toekomst eventueel de baden kunnen aanpassen. Daarnaast wordt de beste manier van douchen van 1 bewoonster besproken met een ergotherapeut.
- Er wordt een protocol gemaakt betreffende prik-, spat- en bijtincidenten.
- In mei is er een personeelsvergadering gehouden, waarin het kwaliteitsrapport is doorgenomen
- In de vergadering in oktober is besproken waar alle blusapparatuur precies te vinden is in het gebouw.
- Er is gevraagd naar meer verlichting rondom de boerderij en de directie heeft dit opgepakt.
- Er is besproken waar het strooizout ligt, zodat dit, indien nodig, reeds door begeleiders kan worden gestrooid.

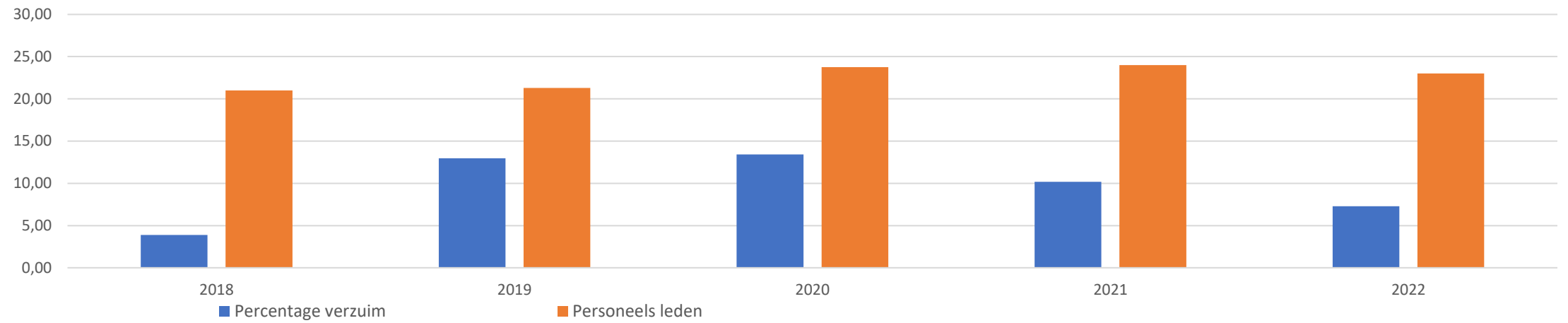
- Er is zonwering geregeld voor de Magnolia.
- Er is een training geweest betreffende het omgaan met probleem gedrag. Ook is hier een protocol voor opgesteld.
- Het reinigen van de afzuigkappen en de filters wordt in de jaarplanning gezet, zodat dit door de schoonmaakster wordt mee genomen.
- Het controleren van de brandtrap komt in de jaarplanning te staan.

4.4 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim percentage van 2022 is lager dan de drie jaren daarvoor. In 2020 en 2021 hebben we twee medewerkers gehad, die het hele jaar of een groot gedeelte van het jaar ziek waren, wat een hoog ziekteverzuim percentage tot gevolg had. Begin van 2022 was één werkneemster nog 100% ziek. Na een traject met haar te hebben doorlopen, kon zij uiteindelijk elders een baan vinden. Momenteel hebben we geen langdurig zieken meer.

Wel zijn er in de zomermaanden 2 mensen een periode uitgevallen, waardoor er veel extra inzet van ZZP'ers is geweest. Gelukkig zijn dit vaste invallers geweest, waardoor de continuïteit van zorg voor de bewoners kon worden gewaarborgd.

Verzuim totaal



4.5 Overlegvormen

Binnen de vier jaargetijden zijn er diverse overlegvormen:

- **Kantooroverleg** waarbij a.d.h.v. de jaarplanning wordt bekeken: welke acties er uitgezet moeten worden, het verbeterregister wordt doorgenomen en er wordt besproken wie waar mee bezig is.
- Maandelijks is er **een teamoverleg**, waarbij volgens de jaarplanning een thema wordt besproken.
- Eens per jaar is er een officieel overleg van de **cliëntenraad**, waarbij de senior begeleider aanwezig is.
- Iedere maand is er op de Wilg een **huiskameroverleg**, waarbij iedere maand een ander thema wordt besproken door de Wilg bewoners met één begeleider.
- Ieder half jaar is er een overleg van de **persoonlijk begeleider** van een bewoner met de bewoner zelf, ouders/ bewindvoerders/ curator van de bewoner
- Jaarlijks wordt er een **zelfreflectiebijeenkomst gehouden**, waarbij de punten worden besproken, die uit een eerder afgenomen **Teamie** naar voren zijn gekomen.

De uitkomsten van deze overleggen van 2022 staan elders genoemd in dit rapport.

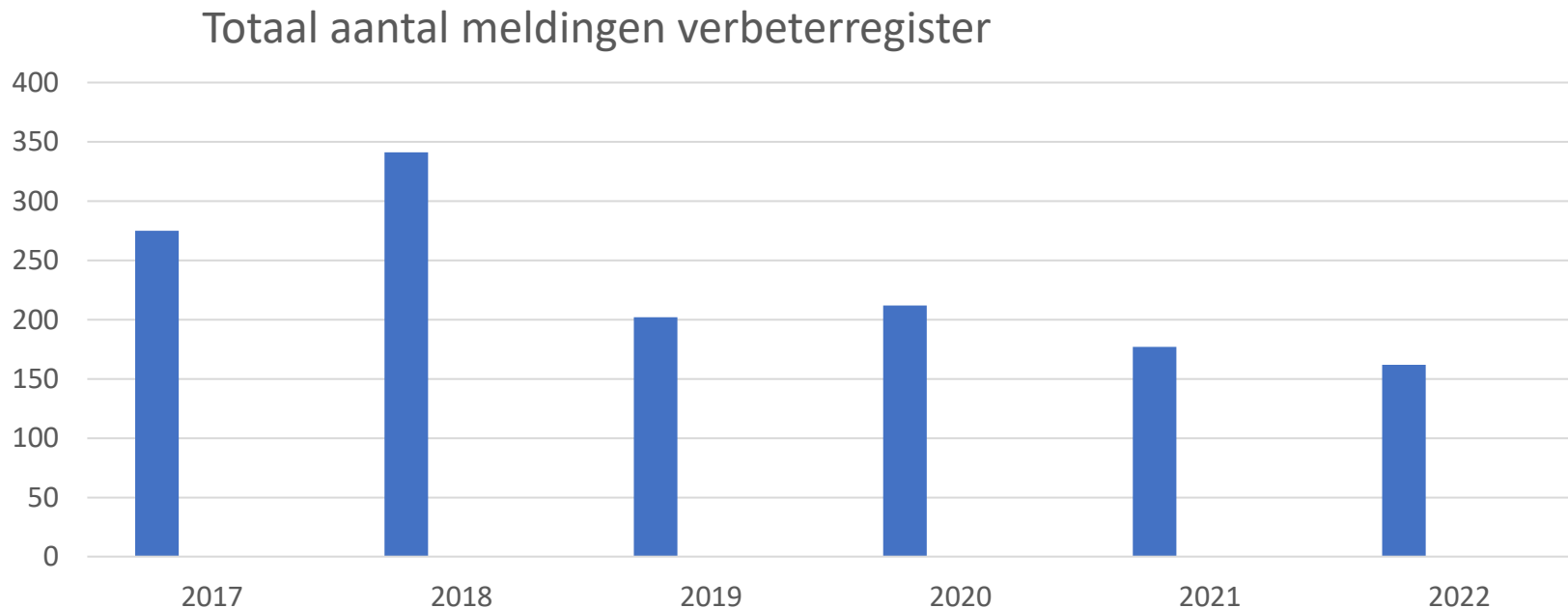
5. Externe reflectie en resultaten uit andere metingen (bouwsteen 4)

- Evaluatie verbeterregister en Veilig Incident Meldingen (VIM) 2022
- Externe toetsing 2022 uitgevoerd door Ellen Vermaat van Vermaatwerk
- Externe visitatie
- Jaarlijkse analyse Wet zorg en dwang

5.1 Evaluatie verbeterregister en VIM 2022

In het verbeterregister worden alle punten van de organisatie genoteerd die opvolging behoeven. Er wordt in aangegeven: hoe het punt is opgepakt of welke aanpassingen er zijn gedaan. En vervolgens wordt het punt op groen gezet, zodat duidelijk is dat deze is afgehandeld.

In 2022 zijn er in totaal 162 verbeter punten geregistreerd, 90 van deze meldingen waren Veilig Incident (VIM). Het aantal verbeter punten is minder dan voorgaande jaren. Zorgboerderij De vier jaargetijden vindt het belangrijk, dat we een veilige meldcultuur hebben. Vandaar dat in het teamoverleg nogmaals wordt benadrukt, dat melden belangrijk en nodig is om ons zelf te blijven verbeteren.



Er zijn een paar opvallende punten:

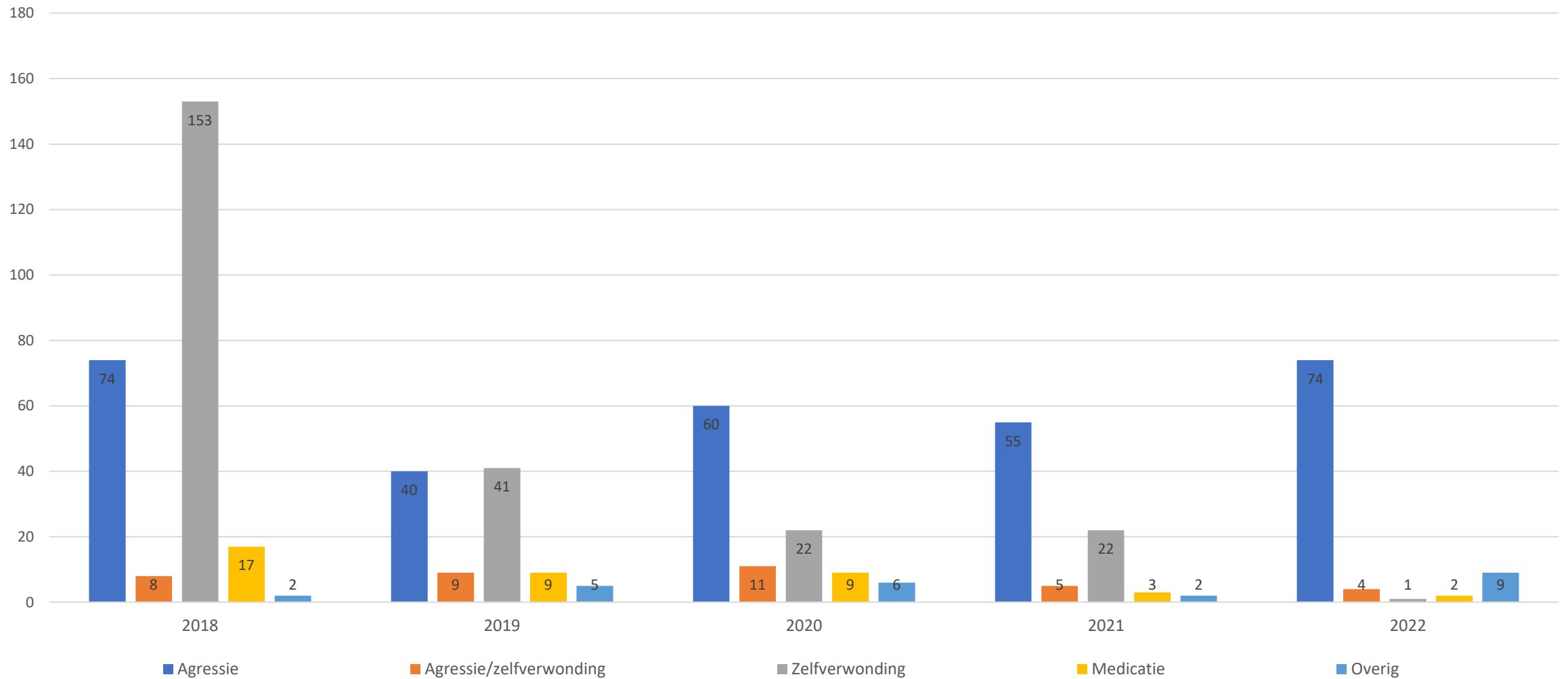
Dit jaar zijn er 3 VIM meldingen meer binnen gekomen dan vorig jaar.

51 Meldingen hiervan betroffen een nieuwe bewoner. Voor hem is er dit jaar extra geïnvesteerd in trainingen en er is een daling te zien, richting het einde van het jaar.

Tevens zien we dat er meer meldingen zijn van één andere bewoner, bij deze gaan we even monitoren of dit blijft en of de begeleiding van deze bewoner, moet worden aangepast.

Verder wederom weinig meldingen van medicatiefouten.

Vim Meldingen



5.2 Externe toetsing uitgevoerd door Ellen Vermaat van Vermaatwerk

Op 22 april 2022 heeft Ellen Vermaat de externe toetsing voor de zorgboerderij uitgevoerd volgens de auditcriteria van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022. Wij hebben van haar een rapport ontvangen met de volgende verbetermogelijkheden:

- In Familienet moeten de scores op de doelen goed worden beschreven, zodat duidelijk is hoe men tot een bepaalde score komt.
- De op- en afschaling van onvrijwillige zorg op organisatie niveau moet in kaart worden gebracht. Bij alle bewoners staat de onvrijwillige zorg nu goed beschreven. De orthopedagoog zal nu met een andere gedragskundige buiten de organisatie alle onvrijwillige zorg in kaart brengen.
- De score op Familienet moet worden meegenomen in de evaluatie van de doelen. De scores moeten beter worden onderbouwd en worden weggehaald, wanneer er niet aan gewerkt is.
- Er moet een format worden opgesteld met kwartaalprestaties en prestatie indicatoren , welke gebruikt kan worden voor het informeren van de Raad van Toezicht.

- De PRI moet worden vervangen door de SWOT- analyse en er moet meer aandacht worden besteed aan de stakeholders.
- Het kwaliteitsmanagement systeem moet worden nagelopen en er moet worden gekeken welke onderdelen niet meer hoeven worden gedaan vanuit het kwaliteitskader.
- In het opleidingsplan moet het signaleren van misbruik/ mishandeling worden opgenomen. Dit kan via Augeo. Inmiddels hebben alle begeleiders deze training gevolgd.
- De wensen vanuit “ik toon/ ik vertel” moeten worden vertaald in de doelen in het begeleidingsplan.

5.3 Externe visitatie

In 2022 heeft June Purkins als ambulante begeleider bij ons gewerkt voor één op één begeleiding voor één van onze bewoners. Tevens hebben we twee begeleiders op bezoek gehad van Zorgboerderij de 4 jaargetijden Barneveld. Aan beide professionals hebben we gevraagd om een externe reflectie te geven op de zorgboerderij.

5.3.1 Ambulant begeleider June Purkins

Betrokken bij een bewoner met autisme met als doel het begeleiden binnen de structuur van de dag en samen werken aan doelen rondom het huishouden met als overkoepelend doel de zelfstandigheid van de bewoner te vergroten.

Mijn ervaringen met zorgboerderij De 4 jaargetijden zijn positief, de contacten en informatieverstrekking loopt goed en wordt goed op de hoogte gehouden door de persoonlijk begeleider van de bewoner, die ik wekelijks begeleid. We hebben regelmatig een evaluatie waarbij de bewoner en zijn welzijn centraal staat.

De medewerkers werken hard (en met hun hart) voor de bewoners en er hangt een open en ontspannen sfeer onderling. De bewoners zijn altijd fijn bezig met een passende activiteit en maken een gelukkige indruk op de boerderij.

5.3.2 Ilham en Loubna van Zorgboerderij de 4jaargetijden Barneveld

Op 8 november 2022 zijn wij (Ilham en Loubna) op bezoek geweest bij zorgboerderij De 4 jaargetijden te Middellie. Het eerst wat ons opvalt is de prachtige omgeving. Wat een fantastische plek voor de bewoners om hier te wonen. Verder vallen ons de overeenkomsten op met zorgboerderij De 4 jaargetijden Barneveld. De moestuin, de dieren, de samenstelling van de bewoners van de wilg en magnolia, zelfde logo. Het komt allemaal in grote lijnen overeen.

Op het terrein staat de boerderij met daaromheen veel bijgebouwtjes. Fijn dat het kantoor gedeelte is gescheiden van de woning. Dit biedt veel rust voor de mensen die daar aan het werk zijn en andersom ook voor de bewoners. Achter de boerderij is een afgesloten speeltuin. Handig dat het hek eromheen afgesloten kan worden. Zo kunnen de bewoners rustig spelen zonder dat de begeleiding bang hoeft te zijn dat ze weglopen.

Op de boerderij is een snoezel ruimte. De badkamers zijn ruim en modern. Boven is een grote dagbestedingsruimte. Ook hier valt ons op dat er aparte ruimtes zijn waar de bewoners zich even kunnen terugtrekken. Deze ruimtes zijn afgescheiden.

We krijgen eerst een rondleiding en stellen ons daarna voor aan de bewoners. Samen met de begeleiders gaan we naar de paarden en varkens. Er is wederom een aparte ruimte waar de jassen en laarzen opgeborgen worden. Tijdens de verzorging van de dieren valt ons op hoe rustig de bewoners erbij blijven staan. De ene bewoner helpt met de verzorging, terwijl een andere bewoner gewoon meebeleeft door te kijken wat er gebeurt. De begeleiders laten iedereen doen waar ze zich prettig bij voelen.

We gaan daarna mee wandelen. Het stukje lopen bij de weilanden is prachtig. Wat een rust en wat een prachtige omgeving.

We zijn onder de indruk van de indeling en hoe georganiseerd alles is bij jullie. De voorraadschuur, aparte ruimte met laarzen en jassen, de dagbestedingsruimte. Allemaal heel mooi ingericht en bedacht. Wij nemen dit mee als inspiratie. We zijn er bij zorgboerderij De 4 jaargetijden Barneveld gelijk mee aan de slag gegaan.

Wat ons ook opviel is de begeleiding. Hoe jullie de bewoners allemaal in hun waarde laten. Iedereen doet mee op zijn niveau. Dit nemen wij ook mee als inspiratie. Op zorgboerderij De 4 jaargetijden Barneveld willen wij dat de bewoners allemaal actief meedoen tijdens de activiteiten. Dit stukje moeten wij denken we loslaten. Niets doen en meebeleven is ook prima.

We hebben genoten van ons bezoek aan jullie boerderij. Door dit bezoek zien we in dat wij ook goed op weg zijn. Jullie bestaan 15 jaar en wij 2 jaar. We zien in, dat we de lat voor onszelf soms te hoog leggen. We willen te snel groeien, terwijl dit tijd nodig heeft.

De inspiratie die we hebben opgedaan bij jullie nemen wij weer mee in onze groei.



5.4 Jaarlijkse analyse Wet zorg en dwang (Wzd)

De vier jaargetijden volgt nog steeds het WZD protocol, waarbij het vinden van de externe toetsing een uitdaging blijkt.

Alle vaste begeleiders hebben via vakbekwaam in zorg de volgende e-learning doorlopen; Wet Zorg en Dwang Gehandicaptenzorg.

Na het volgen van de e-learning Wet zorg en dwang:

- Weet je waarom de Wet zorg en dwang bestaat en wat deze inhoudt.
- Ken je de rechten van de cliënt en de plichten van de zorgverlener vanuit de Wet zorg en dwang.
- Weet je wat onvrijwillige zorg betekent en kun je verschillende vormen van onvrijwillige zorg benoemen.
- Weet je wie er betrokken zijn bij de besluitvorming rondom onvrijwillige zorg en de uitvoering ervan.
- Ben je in staat om alleen of samen met anderen te kijken naar alternatieven (versie ouderen- en gehandicaptenzorg)
- Weet je hoe gezocht kan worden naar alternatieven (versie algemeen).
- Weet je in welke situaties/bij welke cliënten onvrijwillige zorg kan/mag worden toegepast.
- Weet je wanneer het stappenplan toegepast wordt.
- Weet je hoe je het stappenplan moet toepassen (versie ouderen- en gehandicaptenzorg)
- Weet je hoe je het stappenplan is opgebouwd (versie algemeen).

Een procesplan is opgesteld samen met de gedragsdeskundige en een externe deskundige. Daarnaast is in de samenwerking met een grote instelling in Amersfoort; daar bij de WZD functionaris meer informatie over protocollen opgehaald, waardoor de vier jaargetijden het eigen protocol kan aanpassen naar de nieuwste richtlijnen. In 2023 gaan we daar mee verder, waarbij we opnieuw inzetten op deskundigheidsbevordering, inventarisatie en nauwkeurige beschouwing, toetsing van de persoonlijke begeleidingsplannen en monitoring met als doel het blijven voldoen aan de Wet Zorg en Dwang en bekwame bewuste Persoonlijk Begeleiders op dit gebied.

Zorgstem is minder actief geweest in 2022 maar dit wordt weer opgepakt in 2023 middels nieuwe samenwerkingsafspraken.

6. Reflectie raad van Toezicht

Reflectie Raad van Toezicht:

Doel van de samenvatting is om terug te kijken naar 2022 aan de hand van de vergaderingen/contactmomenten en een vertrekpunt te hebben voor 2023 en daarna:

Verslag 2022

-Er hebben periodiek vergaderingen plaatsgevonden op de Boerderij en online. Aan de hand van een concrete agenda per vergadering, verslaglegging, tijdige follow-ups, rolverdeling en informatievergaring, geven wij onze rol als RvT een steeds betere plek. Het was in 2022 soms nog zoeken naar een goede balans tussen toezicht en onafhankelijk kunnen acteren als directeur los van de RvT. Het is begrijpelijk dat je samen een goede weg moet vinden om de werkwijze op elkaar aan te laten sluiten in de verantwoordelijkheden waarbij zowel directie/team als RvT haar/hun rol kunnen pakken zonder spanningen. Gelukkig hebben er openhartige gesprekken plaatsgevonden en kon eenieder in de loop van 2022 haar/zijn eigen werk weer doorpakken op basis van een goede basis.

De directeur en haar team raken steeds meer gewend aan het feit dat wij een RvT 2.0 zijn en alle acties doen ten bate van de 4 Jaargetijden. De samenwerking en communicatie komen steeds beter bij elkaar met het doel onze rollen uiteindelijk optimaal te kunnen uitvoeren. Ook de RvT wil professionaliseren en het onderwerp scholingsbudget kwam vaker op de agenda. Zowel de RvT als de directie staan erachter om een training te volgen. Jaap, Isabel en Antoinette hebben er in elk geval zin in en het oriënterende gesprek met de NVTZ.

Langzamerhand gaan we meer de diepte in. D.w.z. arbeidscontracten, personeel, begroting, kosten, kwaliteitsrapport, fondsenwerving komen steeds beter op de kaart. Per keer lichten we een onderwerp uit en leggen we daar een focus op.

- De 4 jaargetijden geeft nog steeds een warme indruk waar zorg en liefde is voor de bewoners met een directeur en medewerkers die hart voor de zaak hebben. De directeur heeft een grote mate van flexibiliteit waarbij ze altijd zorgt dat de 'boel' goed blijft draaien. Hierbij behoudt ze het evenwicht tussen de tevredenheid van collega's en het feit dat het werk gedaan moet worden. Het zomerfeest was een succes. Veel bewoners, familieleden en andere betrokkenen hebben dit gewaardeerd waarbij de het personeel ook nog even het podium kreeg. Dergelijke initiatieven komen de samenwerking en aandacht zeker ten goede.

Speerpunten 2023:

- Behoud van goede verslaglegging, regelmatige contactmomenten en follow ups op alle bedrijfsonderdelen>>>> doel: risicomangement, duidelijkheid voor interne collega's en externen en beter/makkelijker toezicht.
- Het delegeren van verantwoordelijkheden en taken door directeur >>>> doel: minder afhankelijkheid en meer ruimte voor andere werkzaamheden/professionalisering en evt. persoonlijke ontwikkeling.
- Financiën: meer grip op de begroting en meerdere inkomsten bronnen zoals fondsenwerving/vrienden van.
- Personeel: blijft een aandachtspunt gezien de arbeidsmarktkrapte.
- Scholing RvT voor verder professionalisering

Conclusie, terugblik en vooruitblik

Het rapport laat zien dat we mooie stappen hebben gemaakt. Een klein voorbeeld (groots in het leven) is het meten van tevredenheid middels beeldmateriaal; samen met het team en familie zien dat iemand meer glimlacht buiten dan binnen, er is meer taal te horen, meer zingen, het is duidelijk dat zij meer plezier heeft buiten, dit wordt omgezet in daden; samen buiten wandelen, bij de dieren zijn en genieten van de omgeving.

Het samen successen vieren middels een groot feest, waarin we met elkaar stilstaan bij wat er is, wordt teruggegeven als zeer waardevol, door bewoners, familie en het team. Elkaar ontmoeten op deze manier geeft energie en vertrouwen.

De scholing op het gebied van verschillende vlakken hebben als gemene deler verdieping op inhoud. Onze nieuwe orthopedagoog heeft een scherpe en heldere visie, geheel aansluitend op de visie van de boerderij.

Een grote stap is na de enorme stijging van de energie kosten, de komst van de zonnepanelen, duurzaamheid staat hoog op de agenda en blijft dit ook in 2023.

Wat de grootste uitdaging blijft is het zorgen met en voor het team en het invullen van de open vacatures, een grote uitdaging voor de hele sector. Wij zetten in op onze unieke kleinschaligheid. Bij ons werken betekent dat je bezig bent met dat wat er echt toe doet: aansluiten, aanpassen en afstemmen op de bewoners en intensieve samenwerking om te komen tot goede zorg, voor de bewoners maar ook voor jezelf.

In 2023 bereiden we ons voor op het nieuwe kwaliteitskompas, dat in 2024 het kwaliteitskader zal vervangen. Daarbij krijgt het ondersteuningsplan een plek in het leven van de bewoners en dat biedt creatieve nieuwe mogelijkheden.

We werken aan het blijven koesteren wat we hebben opgebouwd, lichtpunten en kwaliteit zien, benoemen, verbeteren, bevorderen en vasthouden!





Wij bouwen verder
aan het verbeteren
van kwaliteit!

Kijk je ook weer met ons mee
volgend jaar?

Tot dan!

Lieve groet van iedereen van
Stichting de vier jaargetijden