

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Boerderij 't Grievink (643)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Boerderij 't Grievink (643)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	36

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Boerderij 't Grievink

Registratienummer: 643

Sondernweg 15, 7122 LM Aalten

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 56471904

Website: <https://www.boerderijgrievink.nl/>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Boerderij 't Grievink

Registratienummer: 643

Sondernweg 15, 7122 LM Aalten

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Bij het nalezen van de nieuwsbriefjes die verstuurd zijn, en wanneer we de kinderen langs lopen, is het een 'bevlogen jaar' geweest.

Kinderen / jongeren

Er zijn in 2024 vier jongeren gestopt bij ons. Het mooiste is natuurlijk dat dit is doordat jongeren groeien en de zorgboerderij niet meer 'nodig' is. Dat is aan de orde – ook al doet loslaten dan nog steeds een beetje pijn. Maar soms loopt het ook anders: is er nog echt wel zorg nodig, maar anders dan we dat hier kunnen aanbieden. Dat was bij 2 jongeren ook het aan de orde.

Drie jongeren zijn dit jaar 18 jaar geworden. Dat is echt een grote Mijlpaal! Een jaar vol veranderingen voor hen: wat ga ik doen nu school klaar is?

Een jongere is veranderd van school – zo belangrijk dat de school echt aansluit bij de mogelijkheden van een jongere.

Bij sommige jongeren spelen er in de thuissituaties ingrijpende gebeurtenissen. Deze kunnen we niet wegnemen: we kunnen er alleen 'zijn' en ondersteuning bieden waar mogelijk.

Daarnaast zijn er 2 jongeren bij ons gestart. We hopen dat we voor hen kunnen betekenen wat er nodig is!

Team

Vanuit het team was er dit jaar ook van alles te melden:

Er waren meer wisselingen dan waar we op hoopten: Begin het jaar startte er een nieuwe begeleider, waarvan we eind van het jaar ook weer afscheid hebben genomen. De begeleidster welke vorig jaar minder ging werken, heeft gedurende het jaar besloten te stoppen. Daarvoor hebben we een nieuwe begeleidster gezocht én gevonden!

Allerlei baby nieuws kwam er ook voorbij: Drie begeleiders zijn van het jaar voor het eerst ouder geworden. En voor volgend jaar kunnen we zo verder het knutselen van een ooievaar, hebben we gehoord...

Onze organisatie ondersteuner heeft na voldoende tijd te hebben genomen de draad weer opgepakt en werkt sinds de herfst weer haar eigen uren én kon ze haar bloemetje in ontvangst nemen ter gelegenheid van haar 5 jarig jubileum!

Gedurende haar afwezigheid heeft een bekende ons een half jaar ondersteund met een aantal administratieve taken.

Helaas heeft een begeleidster vanwege gezondheidsklachten nu haar werkzaamheden neer moeten leggen. We wensen haar alle goeds toe voor de komende tijd.

Zomeractiviteiten

We hebben afgelopen jaar geen kamp gehouden, maar diverse kleine leuke dingen georganiseerd. Hiervoor hebben we de ouderraad om input gevraagd. Samen barbecueën, logeren in de tent, naar de survivalbaan of dierenpark, ter gelegenheid van een afscheid wandelen met geiten Bert & Margriet en naar een escaperoom. Al met al voldoende 'reuring' en gezelligheid en iets moois om op terug te kijken!

Andere jaren zijn we een paar keer een week dicht geweest in de zomerperiode - dat hebben we dit jaar niet gedaan.

Verhuizing

En na een paar maanden flink klussen was het zover: nog niet klaar, maar prima bewoonbaar – we konden in ons nieuwe huis! Inmiddels was de unit ook verkocht en werden de klusklaren aangetrokken voor het klaarmaken van het oude huis waar de boerderij zijn intrek in mocht gaan nemen. Met de hulp van een aantal ouders is de beneden verdieping helemaal netjes gemaakt- waarvoor veel dank! Een Grote Opening zagen we nog niet zitten, maar onze deelnemer welke vanaf het begin al bij ons is, heeft wel heel officieel een lintje door geknipt! Boven werken we nu nog verder, maar het is al een fijne plek.

Dieren

De dierennewtjes waren minder vrolijk: we hebben ons logeerpard Esther en onze lieve hond Zoë in laten slapen. Wat hebben de kinderen een mooie tijd met hen gehad...

Ook met het kalfje van ons Dexterkoetje liep het niet zoals we hadden gehoopt: deze werd dood geboren.

Het mooie nieuws was de komst van katten Sammy!

Vernieuwde website

Het duurde even en op de achtergrond had het meer voeten in de aarde dan aan de voorkant te zien is, maar de vernieuwde website kwam in de lucht!

Tandem van Kanjers voor Kanjers

We hebben we dankbaar gebruik gemaakt van de inzet van Kanjers voor Kanjers: zij hebben ons een mooie tandem geschonken!

Nieuw: de ouderraad

Nadat er steeds minder belangstelling kwam voor de ouderavonden, hebben we gezocht naar een nieuwe vorm hiervoor: de ouderraad. Vier betrokken ouders hebben hier zitting in genomen. Het plan is 2 keer per jaar te overleggen samen met een medewerker en ik (Margriet). We hebben het over onderwerpen die gaan over het dagelijks leven van de kinderen op de boerderij.

Mobiel gebruik op de boerderij

Ook bij ons kwam het onderwerp op tafel wat te doen met de telefoon in boerderijtijd. We merkten dat jongeren meer 'uit contact' waren door hun mobiel en dat dit zichtbaar beter werd toen we hierin gingen sturen. Daarom is het nieuwe beleid, dat de mobiel in hun eigen kluisje gaan bij aankomst op de boerderij. Het 'even een leuke foto laten zien' is wel prima en dat gaat ook goed hebben we gemerkt.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Aandacht voor wanneer individueel en wanneer groep

In 2023 is de lijn al ingezet om bewuster te kijken naar inzet van individuele begeleiding en wanneer kan er een stap gezet worden om meer aan te sluiten bij andere deelnemers. De wens en mogelijkheden om door te stromen naar groepsbegeleiding is afgelopen jaar ook aan de orde geweest. We proberen verschillende manieren uit en nemen ouders mee in het verhaal. En soms lukt het niet om iets dat al jaren zo is met bepaalde deelnemers te veranderen. Bij nieuwe deelnemers steken we dit anders in, bespreken we vooraf beter het plan van doorstromen.

Verhuizing van de unit naar boerderijwoning

In 2024 is er veel werk verzet om te kunnen verhuizen naar de boerderijwoning. De units zijn verkocht en de boerderijwoning heeft een opknabbeurt gehad. De muren zijn geveerd, de slaapkamer beneden is aangepast tot kantoor, er is een garderobe gemaakt en boven is er kantoorroimte in orde gemaakt. Deelnemers zijn hierbij betrokken geweest en hebben hier ook een steentje in kunnen bijdragen. Dit heeft in de zomerperiode de nodige aandacht gevraagd. In het najaar waren we gesetteld en hebben we de organisatorische en aandachtspunten uit het kwaliteitssysteem weer opgepakt. Doordat we verhuisd zijn, zijn er wel wat aanpassingen in het kwaliteitssysteem. Dit heeft voornamelijk te maken met aanpassingen van ons noodplan. Andere processen zijn hetzelfde gebleven.

Ontwikkelingen t.a.v. kwaliteit

- We hebben geen audit of toetsing gehad. De tips / aandachtspunten n.a.v. het vorige jaarverslag hebben we meegenomen.
- We hebben het onderdeel 'Grenzen aan de Zorg' herschreven n.a.v. een intensief traject rondom 2 jongeren. Het gaat hier over het gesprek of individueel nog het meest passend is, wat als visies uit elkaar gaan lopen en hoe om te gaan wanneer onze zorg niet toereikend lijkt te zijn en de aandacht voor het onderdeel dat voortaan altijd een gedragsdeskundige betrokken wordt bij complexe situaties.
- De nieuwe hygiëne code voor instellingen is in 2024 toegevoegd. Dit is een norm dat opgesteld is voor grote zorginstellingen. Ondanks dat er beschrijvingen zijn gegeven merken we dat dit moeilijk te vertalen is naar een norm voor ons als zorgboerderij. We kennen de nieuwe norm, hebben ook rondvraag gedaan of er goede praktijkvoorbeelden van zijn. Dit heeft nog niet tot een fijne aanpassing geleid. Voor 2025 zal dit meer onder de aandacht gaan komen.
- Rondom de Wet Zorg en Dwang heeft onze aandacht gehad, er zijn geen bijzondere voorvallen geweest waardoor we de aanpassingen hebben moeten doen.
- Het volgen van opleidingen en cursussen is goed opgepakt. De vouchers van CBZ en het aanbod van de Academie is daar ondersteunend in. Dat werkt voor ons goed. Dit houden we zo.
- SKJers zijn blij met hun deelname aan de reflectiebijeenkomsten met collega's.
- Zoals in het vorige punt beschreven, hebben we een nieuwe vorm van inspraakmoment voor ouders opgezet: de Ouderraad. Voor de inspraakmomenten met jongeren hebben we 2 nieuwe spellen bedacht, om variatie in de inspraak te houden.
- Waar voorheen de eigenaarschap van het kwaliteitssysteem hoofdzakelijk bij Margriet (zorgboerin) lag hebben we in 2024 bekeken hoe dit meer te verdelen is. We willen er naar toe werken dat de breder gedragen wordt door alle teamleden. Bert, Diedemijn, Elisah en Dennis hadden al een taak en aandachtsgebied onder hun hoede gekregen. Margriet en Martine (organisatie ondersteuner) hebben een verdeling gemaakt om het kwaliteitssysteem ook beter beheersbaar te houden. Dit heeft in 2024 de tijd nodig gehad.

Ontwikkelingen t.a.v. financiering van zorg

Het opstellen van begrotingen en het overzicht bewaren heeft in 2024 zijn nieuwe vorm gevonden. Voor Margriet en Bert blijkt dit te werken. Er is een goed overzicht van de indicaties, de vraag van de deelnemers en wat wij als boerderij daarin kunnen bieden. Dat we in de pas blijven met begeleidingsuren en overige uren. De wens om iets meer uit de cijfertjes te kunnen stappen lukt nog niet. Dit blijft een constante aandachtspunt. Helemaal nu het SDA besloten heeft een nieuwe aanbestedingsronde te doen met andere voorwaarden. Er klinkt geen 'samen-op gevoel' in door. Dat mis ik en er moet opgepast worden dat hiermee de creativiteit en passie van mensen met hart voor de zorg niet stuk gemaakt wordt.

Er is een overstap gemaakt naar een nieuw boekhoudprogramma. Bert is daar druk mee bezig geweest, dit heeft in 2024 nog veel tijd gekost, echter in 2025 hopen we hier meer profijt van te hebben. Wijzigingen in CAO zijn in 2024 achteraf geconstateerd. Dit heeft rondom de jaarafsluiting ervoor gezorgd dat personeelslasten hoger uitvielen dan verwacht. Dit proberen we in 2025 beter op te vangen door frequenter afstemming te hebben over wijzigingen.

Contact met ondersteunend klankbordgroep

We delen dit weer op in verschillende onderdelen:

Hoe we de zorg organiseren in zijn algemeenheid

- Bert is naar een aantal bijeenkomsten van het CBZ geweest.
- Bijeenkomsten vanuit het VZOG zijn er niet geweest. Het voelt niet als een klankbord.
- We hebben 2 keer de ouders gesproken welke zitting hebben genomen in de Ouderraad. Dit werkt goed, we zullen dit dan ook zo in stand houden.

Over de zorg van een jongere, specifiek

- Er zijn overleggen met de hulpverlening die in het gezin komt.
- We hebben korte lijntjes met de Jeugd / WMO consulenten van de gemeente.
- Er zijn kinderen waarbij we regelmatig een MDO van hebben waar ook andere hulpverleners, de gemeente en school bij aanwezig zijn., en soms een gedragswetenschapper.
- We sparren met regelmaat met onze gedragsdeskundige. We proberen hier verschillende vormen in uit.

Keuzes landbouwtak

Hoe we het land dit jaar wilden gebruiken, welk voer de pinken kregen: dit hebben we besproken met onze zwager.

Persoonlijke keuzes voor zorgboer (in)

Hierover hebben we gesproken met familieleden, vrienden, regiomanager van CBZ en het team. Daarnaast heb ik (zorgboerin) contact gehad met mijn coach.

3.3 Algemene conclusies

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

Welke ontwikkelingen hebben heel invloed gehad:

Kinderen / jongeren

Voor de meeste jongeren konden we de begeleiding invulling zoals we dat graag doen: met aandacht en kwalitatief goed. Uit het tevredenheidsonderzoek en de jaargesprekken met ouders, horen we terug dat dit ook zo ervaren wordt.

Er zijn ook situaties welke anders zijn gelopen dan we zouden willen. Hier hebben we veel over gesproken. Terugkijkend en evaluerend, en ook vooruitkijkend: wat nemen we mee in nieuwe situaties. Dat laatste zien we goed terug in het team: wanneer het neigt aan een oude situatie en is men alert om de nieuwe lijn stevig in te zetten.

Groep versus individueel

We hebben alle partijen nodig om dit goed in te kunnen zetten. Soms kan zoiets pas in een nieuwe situatie. Het blijft onze aandacht houden: het is een proces dat nog niet klaar is.

Team

Ik las het verslag van vorig jaar terug. Het was toen een intensief jaar. En dat was het dit jaar ook weer. Doordat we een klein team zijn, 'raken' processen van een individueel teamlid de anderen meer dan in een groot team. Het is een kwetsbaarpunt van onze organisatie. Daarnaast soms óók weer een grote kracht: de verbondenheid die we kunnen voelen, en gaan voor het geheel – dat hebben we ook met elkaar.

Bouw van het privé woonhuis / verhuizing

We kijken terug waardevolle tijd. Natuurlijk was het soms intensief of ingewikkeld, maar het is gelukt om het ook een mooi proces te laten zijn. Fijn ook dat we al zover met boerderijwoning zijn gekomen, dat hadden we niet verwacht. In de intensieve tijd, zijn we financieel wel het overzicht kwijt geraakt, door verschillende oorzaken.

Reflectie op het kwaliteitsproces uit 3.2

Grenzen aan de zorg / oplossingsgericht bezig zijn

Lering trekken uit hetgeen we tegenkomen, en dit een volgende keer inzetten. Het gaat hier over iets minder volgend zijn en iets meer helicopterview. Het heeft meniggeen zo geraakt – wel meer dan voor 'werk' eigenlijk goed zou zijn – dat de motivatie hiervoor en de alertheid hierop groot is.

Financieel gezond houden van het bedrijf

In de begrotingen is daar veel aandacht naar uit gegaan. We moeten het nog beter uitzoeken, maar hoe het nu lijkt is dat de gemaakte begrotingen en de ontvangen inkomsten wel aardig kloppen, maar dat kosten hoger waren dan ingeschat door onvoorziene omstandigheden en het missen van een goed overzicht. Dit willen we volgend jaar graag anders en daar zijn we al mee bezig.

(actiepunten: inzicht krijgen in financiële situatie)

Investeren in verdieping

We schreven dit vorig jaar en die lijn zet zich nog mooi voort: hier is aandacht voor.

Kwaliteitscyclus

De onderdelen staan goed in het systeem. Zoals we schreven willen we het graag over meerdere schouders gaan verdelen. Naast dat we zo het werk verdelen, hopen we ook dat de kwaliteitsregels die voortkomen vanuit het kwaliteitssysteem zo meer gezamenlijk gedragen gaan worden. In de basis hebben we het al echt wel mooi voor elkaar, het zou alleen fijn zijn als het nog wat soepeler gaat lopen.

De cursus vanuit CBZ over ONS heeft ons geholpen om beter met het systeem te gaan werken. Vanuit de input van deze cursus, en door uit te proberen wat wel werkt en wat overbodig is geworden, hebben afscheid genomen van een aantal onderdelen in het evaluatieproces waar we lang mee gewerkt hebben. Het zit nu wat compacter in elkaar.

De actielijst vanuit het KWAPP gebruik ik niet graag. Ik verwerk de acties op mijn eigen actielijst en in het jaarplan, dat werkt prettiger voor mij. Ik hou het wel bij omdat het KWAPP nu eenmaal zo werkt.

(actiepunten: evalueren of nieuwe vorm van bij deelnemers werkt)

Tevredenheid ondersteunend netwerk

- De contacten met CBZ zijn heel prettig en ondersteunend.
- Er is nog geen intervisiegroep gevonden waar Bert en ik bij aan zouden kunnen sluiten.
- We missen een klankbord op het gebied van het interpreteren van de CAO en het opstellen van eigen beleid rondom personeelszaken. Hier hebben we al wel naar gezocht, maar nog niet iets passends gevonden.
- De insteek van de Ouderraad is tot nu toe mooi. Wel even benieuwd of we naar verloop van tijd de agenda nog gevuld krijgen.

(actiepunten: verder zoeken naar klankbord voor personeel gerelateerde zaken)

Doen we nog waar we goed in zijn?

Persoonlijk voelt het voor mij als zorgboerin dat we een intensieve periode achter de rug hebben. De bezigheden welke komend jaar van ons, van mij, verwacht worden, ervaar ik niet als inspirerend. Dat is voor een korte tijd echt niet erg, maar het moet niet de overhand krijgen. Het maakt dat het zinvol voelt om te onderzoeken of we nog doen wat we het liefst zouden willen doen, wat het best bij ons past. Ik heb hiervoor prettige ondersteuning vanuit mijn coach, Bert en ik praten er veel over en teamleden zijn een prettig klankbord.

(actiepunt: onderzoek – doen waar nog waar we goed in zijn?)

Reflectie op doelstellingen welke in het vorige jaarverslag zijn opgesteld:

- De financiering vanuit de gemeente lijkt dit jaar stabiel te blijven. Wel zijn er sprake van een nieuwe aanbesteding voor 2025. Hier zal komend jaar aandacht voor moeten zijn. Doel behaald? Nee – dit proces loopt nog (actiepunt)
- Aandacht blijven houden om de zorginhoud op peil te houden: Persoonlijk begeleiders zijn alert op de (veranderende) doelen en het welbevinden van een deelnemer, er is voldoende afstemming met ouders en collega's. Doel behaald? Ja
- De genoemde 'hersenspinsels' rondom individueel versus groepjes verder uit te werken. Doel behaald: Ja. Het proces is nog niet afgerond. (actiepunt – staat al in het systeem)
- Teambreed overleg hebben over onze kernkwaliteiten wat betreft de inhoud van zorg. Doel behaald? Ja
- Vinger aan de pols houden of het ons allemaal lukt volgens een vast format te werken in de nieuwe systemen. Doel behaald? Ja
- De ontwikkeling van de groepjes kinderen in het oog houden en hier regelmatig over afstemmen. Doel behaald? Ja
- Aandacht houden voor het financieel gezond houden van de boerderij: financiële administratie op orde houden, tijdig nieuwe kind laten starten wanneer er vrije plekken ontstaan, zorgen voor voldoende personeel. Zorgen dat de tarieven blijven passen bij de geboden zorg. Doel behaald? Nee (actiepunt, hierboven al genoemd)
- Team: blijven investeren in ons personeel: zorgen voor scholing, prettig werkklimaat, voldoende overleg, zorgen dat het aantal uren in balans is met de gewenste uren. Goede begeleiding geven aan degene die nieuw start dit jaar. Doel behaald? Ja
- Aandacht houden dat het een fijne leef en ontwikkelplek is voor de kinderen & jongeren en voor ons als team. Doel behaald? Ja
- Met plezier doorwerken aan ons nieuwe huis. Doel behaald? Ja

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

totaal:

aantal deelnemers waarmee het jaar is gestart: 24

aantal deelnemers dat er in de loop van het jaar erbij is gekomen: 2

aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is gestopt: 4

aantal deelnemers einde van het jaar: 22

mensen met een verstandelijke beperking

aantal deelnemers waarmee het jaar is gestart: 9

aantal deelnemers dat er in de loop van het jaar erbij is gekomen: 0

aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is gestopt: 0

aantal deelnemers einde van het jaar: 9

mensen met meervoudige beperking

aantal deelnemers waarmee het jaar is gestart: 1

aantal deelnemers dat er in de loop van het jaar erbij is gekomen: 0

aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is gestopt: 0

aantal deelnemers einde van het jaar: 1

Psychische, sociaal-psychische of (ex) psychiatrische beperking

aantal deelnemers waarmee het jaar is gestart: 14

aantal deelnemers dat er in de loop van het jaar erbij is gekomen: 2

aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is gestopt: 4

aantal deelnemers einde van het jaar: 12

Redenen van uitstroom:

Twee deelnemers zijn in verband met andere/ nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden naar een andere plek met een andere zorgaanbod. Een andere deelnemer is bij ons gestopt in verband een verhuizing wat aanstaande is. En een deelnemer is gestopt omdat begeleiding niet meer nodig is voor haar.

Aanpassingen:

Er is geen sprake van een sterke groei of afname van het aantal deelnemers, het is geen bijzondere doorstroom geweest. Dit blijft wel mooi in balans voor ons. We worden het hele jaar door ook door o.a. jeugdconsulenten benaderd met de vraag of wij een plekje hebben. Hierdoor

houden we onze mogelijke instroom ook in beeld. Op dit moment zijn er geen aanpassingen nodig.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Het merendeel zit goed op zijn plek bij ons – het aanbod van ons sluit aan bij hun wensen. Er zijn 4 jongeren gestopt bij ons en 2 gestart.

Bij 2 van degenen die gestopt zijn, had als reden dat de boerderij niet meer nodig was. Dat zijn de redenen welke je het liefst hebt! De meiden hebben het een aantal jaren erg naar hun zin gehad, we hebben mooie ontwikkelingen mogen volgen en nu is het goed. Ouders en jongeren kijken terug op een mooie tijd.

Bij 2 jongens verliep het proces anders. Zij hebben nog wel zorg nodig, maar dat kunnen wij hen niet geven. Van dit (intensieve) proces hebben we vele geleerd. Het voelt niet zo passend om dat hier beschrijven, gezien onze kleine omvang en er dan vrij makkelijk koppelingen naar personen gelegd kunnen worden. In algemene zin kunnen we aangeven dat we tegen een grens van onze zorg zijn aangelopen. Ook kunnen we wel omschrijven welke veranderingen we hebben doorgevoerd:

- Gwendoline als gedragsdeskundige van CBZ vragen wij regelmatig om input. Het is fijn om te kunnen sparren met iemand die veel kennis heeft en wat afstand heeft van de situatie en ervaring heeft met zorgboerderijen.
- We gaan vaker evalueren wanneer er sprake is van een complexe zorgvraag. Is het werkelijke nog het juiste wat we doen? Zijn taakomschrijving en verantwoordelijkheden nog kloppend? Is de boerderij nog de juiste plek? Zitten we nog op 1 lijn?

Dit alles hebben we verwoord in de intakekaart welke ouders ontvangen bij de start op de boerderij.

Daarnaast zijn er een aantal jongeren die 18 jaar zijn geworden. Het voelt passend om deze nieuwe situatie goed te bekijken en niet te snel door te gaan zoals het altijd ging. We merken dat het soms best lastig kan zijn om uit het vertrouwde de stappen.

Voor onszelf lopen daarnaast nog andere processen: Wat willen we met de ontwikkeling van groepjes? Gaan we ons meer richten op de individuele trajecten, hoe willen we dit insteken? Heeft het een meerwaarde wanneer er andere doelgroepen bij komen? In welke richting willen we ons als boerderij verder ontwikkelen? Dat gaat over meer dan alleen de deelnemers. Dit is een proces wat aandacht nodig heeft en ook tijd – dat zullen we het zeker ook even.

Goed horen en met elkaar delen wat er leeft onder ouders, kinderen en binnen het team. Hierin ligt ook een grote taak voor ons als zorgboer(in): wat past bij ons en bij onze plek. We ruimen hier tijd voor in en laten het regelmatig terugkomen in onze werkoverleggen. Het is als actie genoteerd in de actielijst.

4.3 Personeel

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

Zoals beschreven staat bij 3.1, waren er vrij veel wisselingen voor ons doen. We hebben vertrouwde gezichten en vaste basis hoog in het vaandel voor onze kinderen en bij zulke wisselingen moeten we daar hard voor werken. De inzet hiervoor en de betrokkenheid bij de boerderij in zijn algemeenheid, is groot binnen het team. Dat maakt dat we ondanks de wisselingen, toch een heel eind komen met elkaar!

Scholing leeft duidelijk meer en dat is mooi om te zien. Ontwikkelen doe je echter niet alleen door het volgen van scholing, maar kan ook heel persoonlijk door echt te kijken naar jezelf en wat mag veranderen. Hiervoor zijn de (jaar)gesprekken welke we hebben met elkaar ondersteunend. We steken hier qua tijd vors op in, wat ook gewaardeerd wordt. Dit jaar is het gelukt om met alle teamleden een jaargesprek te houden. Het inplannen van deze gesprekken is hierbij helpend geweest.

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

We hebben weer extra mogen merken hoe belangrijk het is dat binnen een klein team van een familiebedrijf, de 'match' met elkaar goed is. De medewerker waarbij het contract niet verlengt is, verwoorde het als "niet binnen Boerderij 't Grievink te passen". We wisten wel dat onze manier anders is als dat van een grotere zorginstelling – daar is ook aandacht voor - en ook dat we het belangrijk vinden dat we als persoon elkaar kunnen vinden. Nu hebben we ook gezien hoe het kan gaan als dit er niet is.

In het jaarverslag van vorig jaar staat ook dat we graag hadden willen inzetten op een 'stabiel team', maar dat het in praktijk toch anders liep. En nu ook. Hoe realistisch is het aan vast te houden? Kijkend naar leeftijden, wensen en plannen...

Misschien is het fijner om uit te gaan van dat we jaarlijks een vacature hebben, zodat we qua gevoel meer mee gaan in hoe de werkelijkheid nu eenmaal is. Zonder los te laten wat we al doen: een gedegen inwerkperiode en investeren in de relatie met elkaar.

We hoeven hier voor een volgende vacature niet meteen iets in te veranderen in de procedure.

We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel. Bij een sollicitatie was eerder de opleiding niet leidend, hooguit een pré. Vanwege de eisen die er gesteld worden, gaat een opleiding nu wel meer meewegen.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Weten hoe er gehandeld moet worden bij een ongeval of brand. Over kennis en vaardigheden rondom de Bedrijfshulpverlening beschikken.

Waarom:

Voor de veiligheid van mens en dier. Daarnaast is het ook een vereiste vanuit de wetgeving.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten:

BHV : 4 BHV'ers die hiervoor aangewezen zijn. Doel was om de kennis voor de bedrijfshulpverlening onder op peil te houden. Allen hebben de volledige training met goed gevolg afgerond. Hiermee voldoen we al aan de wens/eis dat er altijd een gecertificeerde BHV'er aanwezig is.

Evaluatie:

Zoals we het nu doen, verloopt dit goed. De BVH cursussen zijn bijgehouden. De kinder EHBO hebben we dit jaar niet gevolgd. Iets dat we voorheen wel jaarlijks deden. Dit jaar paste het er voor iedereen minder goed bij. In het werkoverleg is afgesproken dat we dit nu om het jaar gaan doen. Verder houden we ons aan de acties die we onszelf hebben gesteld in het KWAPP en de preventiemedewerker heeft ook tussendoor aandacht voor dit punt - hoe te handelen bij een ongeval of brand. In verband met de verhuizing naar de woning hebben we om advies gevraagd voor de bovenverdieping. De wens zou zijn om ook een keer in de nieuwe situatie een BHV oefening uit te voeren.

Aanvullende scholing nodig?

De BHV zal jaarlijks gevolgd worden en de kinder EHBO om het jaar.

Begeleiders die te maken krijgen met medicijnen, beschikken over actuele kennis en ervaring om de handelingen zorgvuldig en volledig te kunnen doen

Waarom: Begeleiders - zodat zij bevoegd en bekwaam worden in het toedienen/ aanreiken / bewaren hiervan.

Aandachtvelder Medicatiebeheer - om begeleiders te kunnen wijzen op veranderingen en mee te kunnen denken bij vragen.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten:

Volgen van online medicatietrainingen: 6 begeleiders. Doel was om bevoegd te worden om medicatie te verstrekken of om bevoegd te blijven. Allen hebben deze training met goed gevolg afgerond. De herhalingscursussen zijn gevolgd en goed afgerond.

Evaluatie:

De begeleiders die de scholing hebben gevolgd, zijn voldoende onderwezen: het opleidingsdoel is behaald. De nieuwe Aandachtvelder medicatiebeheer weet goed wat er van haar verwacht wordt.

Aanvullende scholing nodig?

De organisatie ondersteuner houdt een scholingslijst bij om goed te monitoren wie wanneer een cursus moet gaan volgen.

Elke begeleider moet het gevoel hebben voldoende kennis en vaardigheden in huis te hebben om de jongeren die hij/zij onder zijn hoede heeft, inhoudelijk goed te kunnen begeleiden.

Waarom: Omdat wij als boerderij met z'n allen verantwoordelijk zijn voor het inhoudelijk goed begeleiden van jongeren. Daarvoor hebben alle begeleiders deze kennis en vaardigheden nodig.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten:

- Eén van de begeleiders heeft haar 2e jaar van haar Mbo opleiding in de zorg, niveau 4, Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg goed afgerond en is het 3e jaar van start gegaan. Helaas is ze halverwege van het schooljaar uitgevallen i.v.m. langdurige ziekte. Op dit moment is het nog niet duidelijk, of en in welke vorm de opleiding afgerond kan worden.
- Intervisie gesprekken als team, tijdens de werkoverleggen: allen. Doel is om met elkaar te sparren over inhoudelijke, bijzondere

kindsituaties. Dit wordt al prettig ervaren.

- Intervisie door SKJers met collega's van andere zorgboerderijen.
- Coachingsgesprekken met Coachbegeleider: alle begeleiders. Bij de één ligt de nadruk meer op het bespreken van kind situaties en bij de ander meer op persoonlijk vlak, die ook invloed kunnen hebben op het werk. Deze gesprekken worden als prettig ervaren.
- We hebben een teamdag hebben we samen een herhaling gedaan rondom het thema Verbindende Communicatie: allen. Doel was stof herhalen rondom verbindend communiceren.
- Door bijna alle vaste begeleiders is er wel een cursus of webinar gevolgd, oa;
 - Auticommunicatie verbindt
 - Vlaggensysteem
 - Ontwikkelingspsychologie en psychologische stromingen
 - Autisme
 - Veilige zorg voor leidinggevende
 - Veilige zorg voor medewerkers

Evaluatie:

Er is op dit vlak veel gedaan dit jaar. Dit komt mede doordat we een nieuw scholingsbeleid hebben waardoor het duidelijker is wat de mogelijkheden zijn, er meer budget beschikbaar is en we ook tijd in roosteren voor teamdagen. Daarnaast is Academie L&Z ook helpend. Medewerkers zijn tevreden over de trainingen die gevolgd zijn, de verdieping die dit brengt. Het is vervolgens de kunst om het geleerde ook in praktijk te blijven brengen. Daarnaast is het belangrijk om wel voor ogen te houden dat dit een stukje is van alles wat er kan spelen bij een kind – het niet te snel te koppelen aan een situatie.

Aanvullende scholing nodig?

De begeleiders blijven zich verdiepen rondom die thema's die er spelen bij onze deelnemers.

Wij hebben voldoende kennis en vaardigheden in huis rondom relevante systemen en keurmerken.

Waarom: Omdat wij als boerderij moeten voldoen aan wettelijke normeringen en mee moeten gaan met veranderende systemen en wetgeving.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten:

- NEN 3140 trappen en steigers keuren
- Iedereen van het team heeft een basiscursus ONS gevolgd

Evaluatie:

Naast de inhoudelijke kennis rondom het kunnen begeleiden van kinderen hebben wij ook te maken met veranderingen van systemen en nieuwe- of veranderende wetgeving. We blijven kijken wat voor ons wettelijk nodig is maar ook wat nodig is om ons werk goed te kunnen organiseren. Het volgen van een ONS training door iedereen is daar een voorbeeld van. Het werken met een nieuw systeem vraagt ook de nodige opleiding.

Aanvullende scholing nodig?

De begeleiders en organisatieondersteuner blijven o.a. via nieuwsbrieven op de hoogte van nieuwe wetgeving. Via het scholingsaanbod van de landbouwacademie kunnen de nodige opleidingen gevolgd worden.

Op de hoogte zijn van wijzigingen in relevante wetgeving

Waarom: het is belangrijk op de hoogte te zijn van wijzigingen zodat er zo nodig tijdig actie ondernomen kan worden.

Opleidings- en ontwikkelactiviteiten:

- De ontwikkelactiviteiten van de SKJ-ers hebben we bij voorgaande punten besproken.
- Lezen van nieuwsbrieven en zo nodig hier extra informatie over inwinnen.

Evaluatie:

Dit heeft blijvende aandacht. De organisatieondersteuner ruimt hier bewust tijd voor vrij evenals de SKJers op hun vakgebied.

Aanvullende scholing nodig?

De begeleiders en organisatieondersteuner blijven o.a. via nieuwsbrieven op de hoogte van nieuwe wetgeving. Via het scholingsaanbod van de landbouwacademie kunnen de nodige opleidingen gevolgd worden.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Weten hoe er gehandeld moet worden bij een ongeval of brand. Over kennis en vaardigheden rondom de Bedrijfshulpverlening beschikken.

Voor wie: bekijken wie er nodig is zodat er altijd een BHV-er aanwezig is.

Waarom: voor de veiligheid van mens en dier. Daarnaast is het ook een vereiste vanuit de wetgeving.

Hoe: voor de huidige BHV-ers is het wenselijk om de herhalingscursus op locatie te volgen. Er wordt dan geoefend in de nieuwe situatie. Herhalingscursussen worden gevolgd.

Begeleiders die te maken krijgen met medicijnen, beschikken over actuele kennis en ervaring om de handelingen zorgvuldig en volledig te kunnen doen.

Voor wie: Begeleiders die met medicijnen te maken krijgen bij het begeleiden van de jongeren en voor de aandachtsvelder medicatiebeheer.

Waarom: Begeleiders - zodat zij bevoegd en bekwaam worden in het toedienen / aanreiken / bewaren hiervan. Aandachtvelder Medicatiebeheer - om begeleiders te kunnen wijzen op veranderingen en mee te kunnen denken bij vragen.

Hoe: Een aantal begeleiders gaan in 2025 weer scholing doen op dit vlak. De organisatie ondersteuner brengt dit onder de aandacht.

Elke begeleider moet het gevoel hebben voldoende kennis en vaardigheden in huis te hebben om de jongeren die hij/zij onder zijn hoede heeft, inhoudelijk goed te kunnen begeleiden.

Voor wie: voor alle begeleiders

Waarom: omdat wij als boerderij met z'n allen verantwoordelijk zijn voor het inhoudelijk goed begeleiden van jongeren. Daarvoor hebben alle begeleiders deze kennis en vaardigheden nodig.

Hoe:

- Interne scholing met elkaar d.m.v. kindgesprekken, coachgesprekken, gesprekken met SKJers en ondersteuning door zorgboerin.
- D.m.v. gesprekken met externe hulpverleners die rondom een kind aanwezig zijn.
- D.m.v. de gesprekken met de gedragsdeskundige die vanuit CBZ bij een aantal kinderen bij ons aansluit.
- De SKJers bekijken welke scholingen ze willen volgen dit jaar. Eentje denkt aan training / cursus rondom psychologische stromingen.
- Daarnaast sluiten zij aan bij een intervisiegroep met andere SKJers van collega zorgboeren uit de omgeving. Zij komen hiervoor maandelijks bij elkaar.
- Een begeleider is nog aan het denken wat ze zou willen: oriënteren op een cursus rondom kind & emotie / oriënteren op training rondom interactie kind & paard / dier.
- Verder zien we soms dat een coach gesprek vanuit de boerderij net niet voldoende is om ergens persoonlijk goed doorheen te groeien. Dan verwijzen we door naar een persoonlijk traject. Jezelf persoonlijk goed ontwikkelen is minstens zo belangrijk dan vakinhoudelijk op de hoogte zijn, vinden wij.
- De coachbegeleider gaat zich oriënteren op een coachgerichte cursus / training.
- Voor aankomend jaar heeft een begeleider ervoor gekozen om een cursus te volgen om meer te weten te komen over autisme.
- Een andere begeleider volgt een cursus rondom verslavingsproblematiek.

Grote opleidingsdoelen zijn er niet, aankomend jaar gaat er voornamelijk om om kennis op peil en up tot date te houden.

De organisatie ondersteuner, skj-ers, medicatie aandachtsvelder, wzd functionaris en de preventiemedewerker lezen de relevante nieuwsbrieven. Zij kunnen beslissen welke trainingen, webinars e.d. nodig zijn om hun kennis of die van anderen op peil te houden.

Op de hoogte zijn van wijzigingen in relevante wetgeving.

Voor wie: het hele team moet op de hoogte zijn voor het stukje wat relevant is voor hem/haar. Qua opleidingsdoel hebben we het bij de organisatieondersteuner en bij de SKJ-er neergelegd – zij brieven het door naar de rest van het team.

Waarom: het is belangrijk op de hoogte te zijn van wijzigingen zodat er zo nodig tijdig actie ondernomen kan worden.

Hoe: De Organisatieondersteuner / SKJers / Medicatie aandachtvelder / WZD aandachtvelder / preventie medewerker lezen de relevantie nieuwsbrieven hierover, zodat zij kunnen beslissen welke trainingen/ webinar ze nodig hebben om hun kennis op peil te brengen. De externe scholing van bovengenoemden, wordt daarna een interne scholing voor het hele team.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusies/ wat hebben we geleerd m.b.t scholing & ontwikkeling en of leerdoelen zijn behaald

Bijna iedereen heeft wel aan een vorm van ontwikkeling of aan scholing gedaan. In situaties waar we volgens ons zelf onvoldoende kennis hadden, hebben we externen erbij gevraagd.

Dit zal in de aankomende tijd wel meer de lijn worden. We zijn als zorgboerderij een kleine organisatie en kunnen niet alle specialistische kennis in huis hebben. In die zin is het wel prettig om te ervaren dat er een groot netwerk van kennis om ons heen is. Zowel bij CBZ als bij kennisdeling bij intervisiegroepjes maakt dat we ook kennis van derden kunnen inzetten.

Hoe verloopt het rondom scholing & ontwikkeling?

De SKJ-ers werken zelfstandig aan de opleidingsdoelen. Zij hebben in beeld hoeveel punten zij nog dien te halen, overleggen met elkaar waar behoefte aan lijkt te zijn. Zij houden het nieuws bij welke verplichtingen gelden en gaan op zoek naar een passende opleiding.

De organisatie ondersteuner en zorgboerin houden diverse nieuwsbrieven bij en bekijken of er scholing gewenst of nodig is. Vanuit de wet- of regelgeving kan het nodig zijn om hiervoor een cursus te moeten volgen. Dit kan dan ingebracht worden in ons werkoverleg, we overleggen dan ook bij wie de cursus het beste zou passen of dat het teambreed van belang is om de cursus of opleiding te volgen.

Op individueel niveau onderzoeken we in de jaargesprekken wat de opleidingsbehoefte is en wat het doel hiervan is.

Teambreed plannen we nu vaker – we denken aan 2 keer per jaar – een teammiddag in voor scholing.

Vanuit de CBZ kunnen we nu gebruik maken van de scholingvoucher van €2000 per jaar. Dit werkt zeker stimulerend om nog meer rondomscholing te organiseren.

Wat gaan we nog doen?

- we blijven de nieuwe ontwikkelingen volgen, zodat we weten wat er van ons verwacht wordt.
- BHV herhaling voor BHV-ers
- SKJ-ers blijven aan intervisie doen en moeten voldoen aan voldoende opleidingspunten.
- Medicatie trainingen worden gevolgd.
- Coachgerichte cursus/ training.
- De organisatieondersteuner / SKJers / Medicatie aandachtvelder / WZD aandachtvelder / preventie medewerker lezen de relevantienieuwsbrieven hierover, zodat zij kunnen beslissen welke trainingen/ webinar ze nodig hebben om hun kennis op peil te brengen. (datum onbekend)

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Als we op het jaar terug kijken dan hebben we 26 deelnemers in beeld. Hiervan zijn er 2 gestart en 4 gestopt. Rondom de evaluaties kunnen het we volgende melden:

- Er zijn 18 jaargesprekken geweest met (ouders van) deelnemers – dit is een volledige evaluatie. Naast deze gesprekken zijn ander soortige gesprekken geweest over / met deze jongeren.
- Met 8 deelnemers is geen jaargesprek gevoerd;
 - Door 2 ouders is aangegeven dat het jaarlijkse evaluatie (jaargesprek) niet nodig was, waarbij er bij wel andere soort gesprekken zijn gevoerd.
 - Met de 2 kinderen die gestart zijn is ook nog geen jaargesprek gevoerd, wel de intake en andere soort gesprekken.
 - Met de 4 kinderen die gestopt zijn zijn wel einde zorg gesprekken geweest en andere soort gesprekken die daar aan gerelateerd zijn. Geen jaargesprekken.
- De gesprekken die volgens planning gevoerd moesten worden zijn voor een groot deel ook uitgevoerd. Zo niet, dan is er een ander soort gesprek gevoerd.
- Met de kinderen waarbij dit passend was bij hun ontwikkeling of fase waarin zij zitten, zijn er evaluatiegesprekken gevoerd. Dit zijn er 17. Redenen dat dit niet gebeurd is bij andere jongeren is: past gestart of bezig zijn met afronding en ontwikkelingsniveau.
- Sommige deelnemers zijn ook aanwezig bij een MDO.

De vragenlijst welke we gebruiken, zijn van eigen documenten gedurende het jaar verandert in de standaard documenten van ONS Nedap. In algemene lijn gaat het om wat er is gedaan, wat is gezien in de ontwikkeling en we praten over of dit herkenbaar is voor thuis, hoe het gaat thuis / op school, aan welke ontwikkelingen we willen gaan werken, wat wensen zijn voor de toekomst / het komende jaar, wat er anders mag en hoe de boerderij in zijn algemeenheid wordt ervaren.

De opzet van een compact verslag met een vragenlijst voor ouders is verandert naar het gebruik van documenten in ONS Nedap. Dit hebben we aangepast om het proces te versimpelen en te verduidelijken. Dit werkt prettig. Bij degenen waarbij we vaker evalueren, zit vaak ook een gemeente of een andere hulpverlener bij. Het lukt om de gesprekken de diepgang te geven die er nodig is, om gericht verder te kunnen werken aan de groei van iemand.

Aan de PB'-er zijn de volgende vragen gesteld, met eronder een samenvatting van de antwoorden.

Sluiten de doelen goed aan bij wat er gerealiseerd is?

Bij 18 deelnemers wel, bij 5 niet en bij 3 nvt. Doelen worden aangepast. Ook wordt er aangegeven dat doelen wel gesteld zijn maar dan was het moeizaam om er aan te werken of doelen blijken te groot te zijn, dan mogen ze kleiner gemaakt worden. Ook komt het voor dat omstandigheden/ wensen van iemand veranderen, dan passen de doelen ook niet meer goed aan bij de realiteit.

Moeten begeleidingsdoelen vaak tussentijds aangepast worden?

Bij 20 deelnemers niet, bij 4 wel en bij 2 niet van toepassing (vanwege stop / start)

Kun je in de evaluaties de effecten van de ingezette begeleiding terug zien?

Bij 15 deelnemers is dit het geval, bij 7 niet en bij 4 is dat niet aan te geven of meer richting nee.

Ben je tevreden over de zichtbare trends en de effecten? Geeft dit aanleiding tot aanpassingen?

Bij 14 deelnemers wordt dit positief, naar tevredenheid beoordeeld door een ja. Bij 5 met een nee en 4 als niet van toepassing.

Ben je tevreden over het proces van: plannen – gesprek voeren – verslaglegging – aanpassingen van begeleidingsplannen?

Voor 18 deelnemers wordt dit positief beoordeeld door een ja, voor 5 nee en 3 als niet van toepassing. Soms loopt de samenwerking stroef, het plannen kost veel tijd, het aansluiten door andere partijen zoals gemeente wordt wel eens gemist.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

- Naast de wat meer officiële momenten zoals de jaargesprekken of evaluatie gesprekken zijn er ook meer informele contactmomenten. Iedereen is goed op de hoogte over wat er speelt. Het komt ook steeds vaker voor dat andere partijen erbij betrokken zijn of betrokken worden. Dan kost het wat meer tijd en moeite om met elkaar afstemming te hebben en te houden.
- We zien, net zoals vorig jaar dat een jaargesprek ook als belastend ervaren kan worden. Daar proberen we een goede lijn in te houden, met oog voor de deelnemer en zijn of haar doelen.
- De nieuwe manier van werken rondom evalueren, werkt prettig. De cursus van CBZ over de verschillende vragenlijsten en de kwaliteitsmonitor, heeft hier ook aan bijgedragen.
- We gaan in ons werkoverleg bekijken of het overzichtsdocument rondom jaargesprekken nog nodig is.
- We hebben een passende manier gevonden om notulen te delen met ouders: in ONS communicatie en in Sharepoint worden notulen geplaatst van telefoontjes en andere overlegmomenten.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Ouders

We hebben een ouderraad "geïnstalleerd". De ouderraad komt twee keer per jaar bij elkaar, op de boerderij. Vorig jaar was dit in mei en in november. De bedoeling hiervan is om met een kleinere groep specifiek ervaringen en ideeën uit te wisselen over een specifiek onderwerp. We hopen daarmee ook aan te sluiten bij een onderwerp dat echt leeft.

Mei

De ouderraad in mei bestond in eerste instantie uit:

- een voorstelronde.
- De agenda was nog klein gehouden omdat we het vooraf niet helemaal willen invullen, het is zowel voor ouders als voor ons proberen wat werkt en welke inhoud het gaat krijgen. We hebben besproken hoe we de ouderraad vorm gaan geven, hoe vaak we bij elkaar komen, wie er vanuit de boerderij aanwezig is en hoelang iemand zitting heeft in een ouderraad. Dus vooral organisatorisch.
- Daarnaast hebben we het onderwerp kamp/ bijzondere activiteiten organiseren gehad. Wat zijn de wensen vanuit ouders, kinderen en wat is haalbaar voor de begeleiders/ boerderij. Soms zit het in de kleine dingen, uitstapjes en soms proberen we wat "groters" uit zoals een zomerkamp.
- Ook hebben ouders aangegeven dat ze de ouderraad meer zien dan alleen 2x per jaar vergaderen. Ze zouden ook wel willen helpen met het klaarmaken van de woning of andere klussen en activiteiten.

November

- Evaluatie van de zomervakantie
- Verhuizing van de unit naar de woning
- Een rondje tips en tops.
- Als inbreng van ouders is er gevraagd naar de personele bezetting en of er iets gedaan wordt in de decembermaand. We proberen dan wel de decembermaand rustig te laten verlopen op de boerderij, maar hebben zeker aandacht voor de gezelligheid rondom sinterklaas, kerst en oud en nieuw.

Jongeren

Ook dit jaar hebben we dit weer in spelvorm gedaan, telkens met verschillende groepjes, waarbij er vragen gesteld worden vanuit het spel, over de boerderij. Dit is door het jaar heen gebeurd. In algemene zin komt naar voren dat zij veel vertrouwen hebben in de begeleiders en dat de boerderij veilige plek voelt. Zij leren al veel en hebben ideeën over wat ze nog meer zouden willen leren. Ook zijn er ideeën over nieuwe dieren.

De uitkomsten hebben we besproken in ons werkoverleg en dit alles is gedeeld met ouders via een nieuwsbrief.

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.

Ouders:

We hebben inmiddels een goede vorm gevonden met de ouderraad. Naast de twee vergadermomenten zien we ook dat enkele ouders meer dan anderen betrokken zijn en helpen geholpen bij klussen rondom de verhuizing. Heel fijn. Door twee keer per jaar bij elkaar te komen wordt er ook de ruimte en tijd geboden om echt over iets te hebben. Voor volgend jaar houden we dit in stand en proberen we ons te verdiepen in een onderwerp.

Jongeren:

- Fijn te horen dat deelnemers tevreden zijn over de boerderij! Tijdens de inspraakmomenten durven zij ook aan te geven wanneer zij andere ideeën hebben.
- We hebben het over de wensen van dieren gehad. Met de hond wachten we nog even mee. Daar zijn we nog niet uit. We er komen een aantal schapjes hier weiden, om te zien hoe ons dat bevalt. De poezen en konijn Sammie mogen in huis.
- Nu we 2 vaatwassers hebben, merken we dat het in & uit pakken niet meer als vervelend wordt ervaren.
- De persoonlijke leerdoelen welke genoemd werken, nemen we mee.
- Het aantal keren dat afgelopen jaar het spel is aangeboden, vonden we achteraf te weinig. Daarom is er ook meer één verslag van gemaakt. Komend jaar zal hier meer aandacht aan besteed worden.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. Hiervoor hebben we een vragenlijst samengesteld. De vragenlijsten worden meegegeven aan de deelnemers of ouders/verzorgers. De lijsten worden anoniem ingevuld en verwerkt.

In het voorjaar hebben wij de tevredenheidsmeting gedaan. De uitkomst van deze meting laat zien waar onze kwaliteiten en onze verbeterpunten liggen. Van de 23 deelnemers hebben 8 deelnemers de vragenlijst ingevuld en van de 23 ouders/verwanten zijn er 10 retour ontvangen. Alhoewel het minder is dan voorgaande jaren zijn we blij met de medewerking. Het geeft ons weer een goed beeld van diverse onderwerpen.

Op hoofdlijnen zien we;

- Van de deelnemers geeft iedereen aan trots te zijn op de boerderij, goed contact te hebben met de begeleiders en vindt het gezellig op de boerderij. Op de boerderij is er een zinvolle invulling van de dag.
- Het doen van klussen en de afwisseling wordt als fijn aangegeven en er wordt een verbeter suggestie gedaan om te werken met een afvink/ to do list. Het buiten zijn wordt als heel fijn ervaren. Ook wordt er aangegeven dat het vaak dezelfde klussen zijn, routine is fijn maar afwisseling mag er wel zijn.
- Door ouders/ verzorgers wordt een hoog cijfer gegeven op de beoordeling van de boerderij, de begeleiding en de activiteiten. De beoordeling op de zorgboerderij als accommodatie valt lager uit t.o.v. de begeleiding en activiteiten, maar nog steeds hoog 8+.
- Opmerkingen en complimenten die worden meegegeven luiden als volgt;
 - Complimenten hoe jullie het allemaal doen
 - Het begrip van de boerderij en de houding t.o.v. mijn zoon is voor ons als ouders heel fijn. Hij is altijd welkom en men begrijpt de struggles die je als ouders kunt hebben. Over de niet ingevulde tijd voor een kind met een verstandelijke beperking. Het contact is echt, liefdevol en gemoedelijk maar serieus.
 - Ga zo door 10+
 - Boerderij levert zorg op maat. In overleg is veel mogelijk. Boerderij past zich aan het kind i.p.v. het kind zich moet aanpassen aan de boerderij.
 - Wij zijn trots op jullie
 - Bedankt voor jullie inzet

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.

We hebben de uitkomsten van de meting besproken in ons werkoverleg van november 2024 besproken. We hebben wat meer stil gestaan bij opmerking rondom de klussen en de afwisseling ervan. We zijn ons er weer bewust van geworden en hebben hier aandacht voor. Ook is de beleving rondom de tuin minder opvallend dan vorige jaren. Toen werd wel aangegeven dat de tuinklussen als minst leuk werden ervaren. Dat lijkt nu minder aan de orde. We herkennen de lagere beoordeling op de locatie. Door de verhuizing naar de woning is de situatie veranderd en verbeterd t.o.v. de unit.

Voor volgend jaar gaan we de vragen opnieuw beoordelen en eventueel aanpassen. Er is op de huidige vragenlijst geen ruimte voor het aankruisen van n.v.t. Dit werd wel vaker genoteerd. Dit kan een aanpassing van de vragenlijst betekenen. Ook is het respons t.o.v. vorig jaar wat minder, goed om daar volgend jaar aandacht voor te hebben. Met enkele aanpassingen van de vragenlijst te doen hopen we daarmee ook op een hoger respons.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Hieronder de gebeurtenissen van 2024

Titel van de gebeurtenis: deelnemer kreeg een voet van een medespeler tegen zijn schenen en deze werd blauw.

- Oorzaak: in duel gekomen om de bal weg te schoppen maar kwam in botsing
- Direct gedaan: gestopt met voetballen en gekoeld met een koelpack waardoor de plek niet dik (ker) werd.
- Nazorg: niet nodig
- Goed gehandeld?: ja
- Geleerd?: voorzichtigheid geboden tijdens de duels rondom voetbal.
- Aanpassingen / verbeteringen:
 - In voetbalduels enig voorzichtigheid houden rondom stoten, botsen en schoppen.

Titel van de gebeurtenis: een deelnemer eet een waterijsje, tijdens het slikken breekt een stukje ijs af en schiet in haar keel. Stukje ijs blijft vastzitten, deelnemer snakt naar adem.

- Oorzaak: samenloop dat stukje ijs afbreekt tijdens het slikken. Deelnemer heeft een hoog gehemelte en een krachteloze slik.
- Direct gedaan: Handeling "Heimlich" toegepast en om hulp van collega geroepen.
- Nazorg: bespreken van voorval met deelnemer en ouders.
- Goed gehandeld?: Ja
- Geleerd?: begeleider blijft observeren tijdens het eten.
- Aanpassingen / verbeteringen: benoemen hoe ijsje opgegeten kan worden. Aanbieden in kleine stukjes.

Titel van de gebeurtenis: Een deelnemer gooit met een schaar richting begeleider.

- Oorzaak: deelnemer kreeg een "nee" van begeleider die ze moest verwerken.
- Direct gedaan: De begeleider heeft aangegeven dat dit niet geaccepteerd wordt, heeft de ruimte verlaten en is op een later moment terug gekomen.
- Nazorg: de begeleider is terug gegaan en heeft in het kort benoemd dat het niet oké is om met spullen te gooien.
- Goed gehandeld?: ja
- Geleerd?: de volgende keer kan de begeleider een "nee" wat zachter en minder stellig neer zetten.
- Aanpassingen / verbeteringen: nee

Titel van de gebeurtenis: Deelnemer sloeg begeleider een aantal keer en schopte 1 keer.

- Oorzaak: overprikkeling door onderliggende ziekte en ongemak. Deelnemer had achteraf gezien een longonsteking, was een aantal dagen niet goed in orde geweest. Op de boerderij aangekomen leek de deelnemer in orde en heeft zijn normale activiteiten opgepakt. Begeleider en deelnemer zijn gaan zwemmen waardoor deelnemer overprikkelt is geraakt.
- Direct gedaan: Deelnemer is opgehaald om naar huis te gaan.
- Nazorg: met moeder situatie besproken, gedrag komt uit frustratie en ziek zijn.
- Goed gehandeld?: ja
- Aanpassingen / verbeteringen: begeleiders letten zo goed mogelijk op signalen van deze verstandelijk beperkte deelnemer die niet kan praten. Ongemak en ziekte was niet zichtbaar. Begeleiders kunnen herhaling niet volledig uitsluiten. Begeleiders blijven goed letten op

signalen e.d.

- Nazorg: niet van toepassing
- Goed gehandeld?: ja
- Geleerd?: Goed blijven letten op signalen e.d. en bij ziekte of andere ongemak overprikkeling proberen te voorkomen.
- Aanpassingen / verbeteringen: nvt

Titel van de gebeurtenis: voor 2 deelnemers is in 2024 geen medicatie registratie gedaan, medicijn is niet afgetekend.

- Oorzaak: In het jaar 2024 is de opiatenregistratie niet goed gegaan. Dit is in de vele gevallen niet geregistreerd. De opiatenregistratieformulieren die wel ingevuld zijn worden bewaard in het archief. Daarnaast is in het jaar 2023 en 2024 de aftekenlijsten van de apotheker na 2 maanden vernietigd. Dit i.v.m. berichtgeving vanuit de audit dat dit de lijn was. Nu blijkt het zo te zijn dat naast de opiatenregistratie ook de medicatie aftekenlijsten van de apotheker 2 jaar bewaard dient te worden. Aandachtsvelder Medicatie is met zwangerschapsverlof geweest in het jaar 2024. Hierdoor was er minder aandacht op en voor de medicatie.
- Direct gedaan: Aandachtsvelder heeft contact gelegd met de afdeling kwaliteit van CBZ. Besproken wat er fout is gegaan en hoe dit op te lossen. Afsproken is om bij elke deelnemer, waar dit voor geldt, een MIC melding te maken van de periode.
- Nazorg: Daarnaast gaat de boerderij onderzoeken of zij gebruik kunnen maken van applicatie medicatie in ONS Nedap, dit wordt in het jaar 2025 vervolgd. Zodat medicatie aftekenlijsten vanuit de apotheker gedigitaliseerd worden. Er is nog geen plek in ONS Nedap om de opiatenregistratie bij te houden. Daarnaast is tijdens het werkoverleg thema medicatie aan de orde gekomen, zodat dit thema weer werd opgefrist voor de begeleiders.
- Goed gehandeld?: We hebben in 2024 niet goed gehandeld, wel goed hersteld.
- Aanpassingen / verbeteringen: Aandachtsvelder Medicatie controleert maandelijks de medicatie aftekenlijsten en de opiatenregistratielijsten. Bij fouten spreekt zij de desbetreffende begeleider hierop aan. Thema medicatie wordt herhaaldelijk besproken tijdens een werkoverleg.
- Nazorg: Thema medicatie wordt herhaaldelijk besproken tijdens een werkoverleg
- Geleerd?: Verantwoordelijkheid overdragen. Als de Aandachtsvelder opnieuw voor langere tijd afwezig is, wordt er een andere Aandachtsvelder medicatie aangewezen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

- De meldingen staan op zich, hebben geen relatie met elkaar. Deze worden dan ook gezien als incidenten.
- Er wordt door begeleiders goed gereageerd op incidenten. Incidenten zijn niet altijd te voorkomen. Incidenten kunnen ook ontstaan door frustratie bij deelnemers. Dit is niet altijd te voorkomen. Wel zijn begeleiders hier bewust van. In sommige gevallen kan de situatie of omstandigheden voor een deelnemer aangepast worden, meer inzetten op individuele begeleiding of kiezen voor een andere activiteit bijvoorbeeld. Aanpassingen of verbeterpunten zijn dan ook gericht op de begeleiding van de deelnemer.
- De MIC's rondom medicatie hebben geen gevolgen gehad voor deelnemers, maar duidelijk is dat afspraken niet nagekomen zijn. We zetten hier extra op in door de procedure te versimpelen en meer controle uitvoeren te voeren, zodat de kans op fouten minder wordt.
- De uitleg rondom het gebruik van MIC in ONS en het standaard op de agenda zetten van de MIC is helpend geweest voor het goed afhandelen van een MIC.

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.

Controleren of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Ouderraad organiseren (mei en november)

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

WLZ tarieven opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)

in werkoverleg bespreking ontruiming aan bod laten komen - taken verdelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)

tevredenheidsmeting is uitgevoerd tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)

actielijst doorlopen (elke kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)

Navragen bij iedereen hoe het staat met de voorgenomen scholingsplannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

inspraak met deelnemers organiseren (maart en september)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-04-2024 (Afgerond)

controle wie allemaal de cursussen heeft gevolgd en wie ook bekwaam is

Geplande uitvoerdatum: 22-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 22-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: jaaroverzicht is bijgewerkt, de laatste opfriscursus in 2024 is afgerond.

jaarlijks gesprek met OWM plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 25-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: 25 september is Dave Posthumus geweest en hebben we alles weer doorgenomen. Waar nodig aangepast en de verhuizing meegenomen. Ook aansprakelijkheidsverzekering vastgelegd, met paard weg op is verzekerd, koets niet. Is ook niet te verzekeren bij andere maatschappijen. hier moeten we nog een oplossing voor zoeken.

Acties: dubbeling eruit. Wanneer interne acties gebruiken

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)

Ouderraad organiseren (mei en november)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 30-05-2024 (Afgerond)

In het werkoverleg de evaluaties van alle samenwerkingspartners bespreken. PBers en zorgboerin moeten er voor zorgen dat voor deze maand, de evaluaties gedaan zijn. Dit mag ook al eerder in het jaar zijn gebeurd.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 03-06-2024 (Afgerond)

Ri&E uit laten voeren of actualiseren, net wat nodig is.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ri&E wordt gedurende het jaar bijgewerkt, ik krijg bij acties die verlopen een melding, die pas ik dan gelijk aan of rond ze af, zo blijft deze up to date

jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 26-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle toestellen nagelopen, de speeltoren is niet meer in gebruik. De schommel wordt nog verplaatst

De leefregels rondom Corona volgen en zo nodig het beleid hierop aanpassen. Hoewel de uitvoerdatum afhankelijk is van het verloop, zullen we wel een datum invullen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: niet meer aan de orde op dit moment

in werkoverleg bespreking ontruiming aan bod laten komen - taken verdelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 20-03-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse afspraak met vertrouwenspersoon

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Actie afgerond op: 02-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben afgesproken dat maart/april een mooier moment is hiervoor.

actielijst doorlopen (elke kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 15-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 14-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 14-02-2024 (Afgerond)

werkbeschrijving doornemen (jaarlijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: 01-02-2024 (Afgerond)

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.

werkbeschrijving doornemen (jaarlijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Inzicht krijgen in financiële situatie

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Overleg of evaluatieformulier nog nodig is

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

inspraak met deelnemers organiseren (maart en september)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Advies CBZ bespreken in team, acties doorvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

In het werkoverleg de evaluaties van alle samenwerkingspartners bespreken. PBers en zorgboerin moeten er voor zorgen dat voor deze maand, de evaluaties gedaan zijn. Dit mag ook al eerder in het jaar zijn gebeurd.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Aandacht voor proces ontwikkeling van de boerderij (elke kwartaal laten terugkomen, mnd 3 - 6 - 9 - 12)

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

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

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Jaarlijkse afspraak met vertrouwenspersoon

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

actielijst doorlopen (elke kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 04-04-2025, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Ri&E uit laten voeren of actualiseren, net wat nodig is.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Ouderraad organiseren (mei en november)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

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

Geplande uitvoerdatum: 03-05-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

evalueren of nieuwe vorm van evalueren met deelnemers werkt

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Tussenstand onderzoek: doen we nog waar we goed in zijn?

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Aandacht aanbesteding 2026

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

controle wie allemaal de cursussen heeft gevolgd en wie ook bekwaam is

Geplande uitvoerdatum: 22-07-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Klankbord zoeken voor personeel gerelateerde zaken

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

jaarlijks gesprek met OWM plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

tevredenheidsmeting is uitgevoerd tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

WLZ tarieven opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Navragen bij iedereen hoe het staat met de voorgenomen scholingsplannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Controleren of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Checklist hygiëne doorlopen en maatregelen nemen waar nodig.

Geplande uitvoerdatum: 22-11-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

medicatieregistratie in ONS indien mogelijk

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij 't Grievink (643)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: kettingen van de schommel in de gaten houden, wellicht komende jaren een keer vervangen. Voor nu nog prima. Tampoline is OK

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.

- De actielijst is handig voor het systeem. Nu ik alles eenmaal in de jaarlijst van ons werkoverleg heb gezet, werkt dat nog beter voor mij. Het duurt dan soms even voordat ik de actie op afgerond heb gezet, terwijl het al wel aan bod is gekomen.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Zorginhoudelijk blijven doen wat we doen: de kleinschaligheid, ontwikkelingsgericht bezig zijn, het informele contact.
- Om bovenstaande doelstelling te kunnen behalen, is een stabiel team met voldoende kennis & ervaring en met mensen die passen bij ons, bij onze visie en manier van werken, ook een vereiste. Hier geven we vorm aan door gesprekken te hebben met personeel over hoe het gaat en wat ze nodig hebben om fijn te werken. En bij het aannemen van nieuwe personeel, wordt geprobeerd hier goede keuzes in maken.
- Qua leeftijd vinden we het mooi om voornamelijk te blijven richten op kinderen en jongeren.
- Gevoelsmatig zou ik wel graag nog wat willen veranderen. Welke kant op, moet zich nog helemaal uitwijzen. Misschien blijkt het te passen binnen bovenstaande doelstellingen, misschien lezen we later terug dat het een andere wending heeft genomen.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Aandacht blijven houden om de zorginhoud op peil te houden: Persoonlijk begeleiders zijn alert op de (veranderende) doelen en het welbevinden van een deelnemer, er is voldoende afstemming met ouders en collega's.
- Aandacht houden onder teamleden rondom de uitvoering van wet & regelgeving.
- De ontwikkeling van de groepjes kinderen en de individuele trajecten in het oog houden en hier regelmatig over afstemmen.
- Aandacht houden voor het financieel gezond houden van de boerderij: financiële administratie op orde houden, tijdig nieuwe kinderen laten starten wanneer er vrije plekken ontstaan, zorgen voor voldoende personeel. Zorgen dat de tarieven blijven passen bij de geboden zorg. Doordat de gemeente heeft besloten dat de aanbestedingsvorm wéér gaat veranderen zal hier – helaas! – weer veel tijd aan besteed moeten worden. Tijd welke we veel liever hadden besteed aan de inhoud van de zorg. De contacten met CBZ hierover zijn wel heel goed en het is ook nodig om elkaar hier in te blijven vinden.
- Team: blijven investeren in ons personeel: zorgen voor scholing, prettig werkklimaat, voldoende overleg, zorgen dat het aantal uren in balans is met de gewenste uren. Goede begeleiding geven aan degene die nieuw start dit jaar.
- Aandacht houden dat het een fijne leef en ontwikkelplek is voor de kinderen & jongeren en voor ons als team
- Tijd inruimen om na te denken over wensen voor de toekomst.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Aandacht blijven houden om de zorginhoud op peil te houden: Persoonlijk begeleiders zijn alert op de (veranderende) doelen en het welbevinden van een deelnemer, er is voldoende afstemming met ouders en collega's.

Het is fijn om te merken dat het voelt alsof dit nu 'vanzelf' gaat. Toch gaat dit in de praktijk niet echt vanzelf en werken we hier hard aan. PBers zijn zich hiervan bewust.

Aandacht houden onder teamleden rondom de uitvoering van wet & regelgeving.

Het is niet het favoriete onderdeel van begeleiders waardoor het wat meer bewuste aandacht nodig heeft. Kwapp krijgt daarom een vaste plek op de werkoverleg-agenda. We verdelen de taken als een WdZ functionaris, Medicatie aandachtvelder, preventiemedewerker. De organisatie ondersteuner krijgt een grotere rol in de uitvoering van het kwaliteitssysteem. Hierdoor betrekken we meerdere mensen met als wens dat het ook meer 'gedragen' gaat worden.

De ontwikkeling van de groepjes kinderen en de individuele trajecten in het oog houden en hier regelmatig over afstemmen.

Hiervoor plannen we met regelmaat een overleg met de betreffende begeleiders.

Aandacht houden voor het financieel gezond houden van de boerderij: financiële administratie op orde houden, tijdig nieuwe kinderen laten starten wanneer er vrije plekken ontstaan, zorgen voor voldoende personeel. Zorgen dat de tarieven blijven passen bij de geboden zorg. Doordat de gemeente heeft besloten dat de aanbestedingsvorm wéér gaat veranderen zal hier – helaas! – weer veel tijd aan besteed moeten worden. Tijd welke we veel liever hadden besteed aan de inhoud van de zorg. De contacten met CBZ hierover zijn wel heel goed en het is ook nodig om elkaar hier in te blijven vinden.

- Bert heeft een strakke planning voor het bijhouden van de boekhouding - dit blijft hij zo doen. Zij het nu met een nieuw programma.
- Vanuit de maandelijkse planning is goed zichtbaar of er plekken vrij komen of dat we personeel te kort komen. Komend jaar starten mogelijk 2 nieuwe medewerkers en een aantal nieuwe kinderen. Hoewel dit veel dingen tegelijk zijn voor ons, kiezen we hier bewust voor. Voldoende ruimte creëren om elkaar te kunnen ondervangen, het financieel gezond houden van het bedrijf en zorgen dat de zorg betaalbaar blijft, zijn redenen hiervoor.
- Jaarlijks passen we onze WLZ-tarieven aan.
- Voor ons was 2024 was een iets rustiger jaar rondom financiën. Daar hadden we ook in geïnvesteerd en dat werkte merkbaar goed. Komend jaar zullen we weer veel moeten gaan rekenen om te kijken hoe we om kunnen gaan met de gestelde budgetten vanuit de gemeente.
- Het contact met CBZ is goed. De lijntjes zijn kort, met de regiomanager maar inmiddels ook met meerdere medewerkers. Ook lopen er meerdere lijntjes vanuit ons team richting CBZ.

Team: blijven investeren in ons personeel: zorgen voor scholing, prettig werkklimaat, voldoende overleg, zorgen dat het aantal uren in balans is met de gewenste uren. Goede begeleiding geven aan degene die nieuw start dit jaar.

De gesprekken met medewerkers voeren we regelmatig. De jaargesprekken zijn gepland zodat dit ook structureel aan bod komt. Er is meer ruimte gecreëerd voor de coachbegeleider om hier goed tijd voor te kunnen nemen. Scholing heeft een duidelijkere plek gekregen binnen het team. Het LBB en de voucher van CBZ dragen hier mooi aan bij. Dit is beide al opgenomen in de terugkerende acties. Ook het inwerken van nieuwe begeleiders hebben we goed op orde. Hiervoor is een helder document met een goede taakverdeling.

Aandacht houden dat het een fijne leef en ontwikkelplek is voor de kinderen & jongeren en voor ons als team.

Gesprekken voeren met (personen die betrokken zijn bij het zorgnetwerk van) de jongeren. Tijdens het begeleiden hier oog voor hebben. Tijdens de gesprekken met medewerkers het hier over hebben.

Tijd inruimen om na de denken over wensen voor de toekomst.

Ik wordt ook ondersteund in dit proces door een coach en plan bewust momenten in om hier mee bezig te gaan. Het team op de hoogte houden, en horen wat er bij hen leeft op dit gebied. Dit staat regelmatig op de agenda van het werkoverleg.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.