

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## Boerderij 't Grievink

Boerderij 't Grievink

Locatienummer: 643



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	13
4.1 Deelnemers	13
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	21
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	22
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	24

7 Meldingen en incidenten	25
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
7.2 Medicatie	27
7.3 Agressie	27
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	28
7.6 Klachten	28
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	33
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	35
9 Doelstellingen	36
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	36
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	36
9.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	39

# Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

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.boerderijtgrievink.nl/>

### Locatiegegevens

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 Jaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

### Acties

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

## **2 Voorwoord**

### **2.1 Voorwoord van de zorgboerderij**

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

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

#### Kinderen / jongeren

Voor de meeste kinderen/jongeren was het een jaar van stappen vooruit zetten en gestaag verder gaan in hun ontwikkeling. Voor anderen was het een bewogen jaar met meer zorgen of met grote veranderingen in bijvoorbeeld school. Dat is niet altijd even makkelijk.

De veranderingen heeft ook geleid tot een verschuiving in de groepjes: er ontstond een plekje in de groep waardoor een jongen nieuw kon beginnen bij ons.

Ook een andere jongere kon starten bij ons, doordat één van de medewerkers wat meer wilde werken en tevens zij kon aansluiten bij iemand anders.

Eén jongere is gestopt: hij was 18 jaar gevonden en gaf zelf aan dat het tijd was om te stoppen.

#### Groepjes

Waar we vorig jaar nog erg aan het zoeken waren naar een goede balans in de groepjes, lijkt dat nu wat te stabiliseren. We kennen de jongeren wat beter en zij ons, dat is zeker helpend.

#### Kamp

Voor een aantal jongeren hebben we afgelopen zomer weer een 'boerderijkamp' georganiseerd. De sfeer was goed, het weer werkte mee en de activiteiten waren geslaagd! We kijken er goed op terug. Of we volgend jaar weer een kamp organiseren, weten we echter nog niet. De groepjes kinderen veranderen – we zullen moeten kijken of we nog passende matches kunnen maken, en ook of het bij de begeleiders erbij past. Het vergt namelijk best veel, het kamp zelf + de voorbereiding. We worden er te oud voor, zeiden we al...

#### Team

Het eerste deel van het jaar hebben we stabiel verder kunnen groeien als team. Daarna zijn we een meer roerige tijd ingegaan:

Voor één van de medewerkers voelde werk/privé niet meer in balans. We hebben gekeken naar een nieuwe weekindeling die beter was. Dit betekende ook een verschuiving in begeleiders bij kinderen en aanpassing van mijn eigen weekindeling. De weekindeling is nu weer passend voor de betrokkenen.

Doordat deze medewerker ook iets terug ging in uren, en er kinderen waren waarvoor het goed zou zijn als ze konden uitbreiden, hebben we besloten een vacature te plaatsen. Deze is inmiddels opgevuld en start er een nieuwe mannelijke begeleider op 1 januari.

Daarnaast werd duidelijk dat onze organisatie ondersteuner een pas op de plaats moest maken, en voor langere tijd uit de running zou zijn. We vonden en vinden het allemaal heel vervelend voor haar en we geven haar de ruimte die ze nodig heeft. Ze vindt het fijn om nog een klein deel te blijven werken en we kijken samen wat hierin prettig is.

Bert en ik hebben de taken tussen ons verdeeld en begeleiders doen uitoektaken wat meer zelf. Het was voor Bert en mij best een forse

toename in taken en tijd, maar we boekten wel vooruitgang in het organiseren van het alles.

We hadden ook nog een vacature open staan voor administratieve taken. Deze hebben we 'on hold' gezet: we willen eerst zelf kijken waar we tegenaan lopen en wat er makkelijker kan.

Verder was het voor ons ook een jaar waarin we met een aantal teamleden echt hebben lopen zoeken naar onze rol en onze verantwoordelijkheden.

Ook waren er leuke nieuwtjes van teamleden: Bij 2 huidige medewerkers en de begeleider die gaat starten, is er een kindje op komst - erg leuk natuurlijk!

We hebben besloten niet nog een nieuwe begeleider voor tijdelijk aan te nemen, gezien de wisseling die er al zou komen. Dit zou tot teveel onrust gaan leiden. Het betekent wel, dat we aan de wens van uitbreiding in uren van sommige kinderen pas later kunnen voldoen.

Een oud-collega was bevallen van haar eerste kindje, en daar hebben we toch nog even stiekem een ooievaar neergezet.

Daarnaast hadden we nog een jubilaris: een begeleidster was alweer 10 jaar bij ons in dienst. Dat hebben we niet onopgemerkt voorbij laten gaan. We hebben haar verrast door haar op te halen en haar in een mooie 'Sissi jurk' mee te nemen naar de boerderij voor een kleine receptie.

### **De bouw van ons woonhuis**

Dit vordert gestaag – iets minder snel dan verwacht nu Bert en ik wat meer op de boerderij aan de slag moeten. Doordat we de bouw in eigen beheer doen, kunnen we hierin wel makkelijk schakelen zonder dat dit tot problemen leidt. Het plan om in 2024 er in te gaan wonen, staat nog steeds.

### **Dieren nieuwtjes**

Van de Dexterkoetjes hebben we er eentje verkocht welke niet zo tam was en het osje laten slachten. En Judith heeft een kalfje gekregen.

Ons logeerpardje is nu echt met pensioen. Daarom hebben we een Haflinger erbij gekocht waar we nu mee kunnen gaan rijden. Ze is in het begin vrij energiek waardoor het rijden voor veel kinderen nog spannend was. Inmiddels is ze meer gewend en rustiger geworden. Ze heeft vooral voor de koets gestaan en de men-club waar ze bij was, heeft ons toen een koets cadeau gedaan! Een van de begeleidsters kent dit ook waardoor we nu regelmatig met een groepje een mooi koetsritje kunnen maken.

Bij de poezen is er onze lieve kater helaas weggelopen. 'Zomaar' weg is voor sommige kinderen moeilijker dan wanneer hij op de boerderij zou zijn overleden.

### **Acties**

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

## **3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces**

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

### **Hersenspingsels individueel versus groepjes.**

Vergeleken met vorig jaar, hebben we geen veranderingen aangebracht in het zorgaanbod. Wel hebben we in het team besproken dat we wat willen kijken naar het stuk individuele begeleiding dat we bieden. Op welke momenten is het echt nodig? Wanneer is individueel wel nodig en is het mooi dat dit in combinatie is met aansluiten bij anderen? Wanneer leidt te lang individueel tot minder ontwikkeling in het



samen-zijn? Hoe zit het met onze wens van vanuit ons doorstromen naar kleinschalig groepsverband?

We hebben afgesproken dat we hier rustig naar gaan kijken, soms eens iets uit te proberen, en dat dit onder de aandacht blijft in het werkoverleg.

### **Bouw van het woonhuis.**

Voor de boerderij zijn nu nog geen veranderingen geweest – dit komt pas als het woonhuis klaar is en wij verhuisd zijn.

### **Ontwikkelingen t.a.v. kwaliteit**

- Dit jaar hebben we geen audit of een schriftelijke toetsing gehad. Wel zijn we verder gegaan met de tips uit de vorige audit. We hebben we de laatste puntjes op de i gezet rondom het medicatiebeleid en bij het volgende puntje valt te lezen dat we met de evaluaties ook aan de slag zijn gegaan.
- Steeds meer kinderen zitten nu in ons nieuwe ECD. We leren dit systeem ook beter kennen. De medewerker die een stukje coaching biedt aan collega's, heeft een cursus gevolgd hoe we beter kunnen werken met het systeem, zodat we een meer standaard vorm kunnen ontwikkelen voor de evaluaties en dossier vorming.
- Een collega heeft de Wet Zorg en Dwang onder zijn hoede genomen – hij heeft een training gevolgd en verdiept zich in dit stuk op de boerderij.
- SKJers zijn goed bezig met hun opleidingen en reflectieverslagen. Volgend jaar kunnen zij gaan deelnemen aan een intervisiegroepje met collega zorgboeren, wat tot nog meer verdieping kan leiden.
- We hebben besloten ons af te melden voor de organisatie Sorg. We vonden dat er qua inhoud niet uit kwam wat de plannen waren. Dit betekende dat we ook een ander lidmaatschap konden aangaan met CBZ, met minder afdracht. We hebben bedacht dit vrijgekomen budget, te reserveren voor scholing. Omdat het idee van Sorg was, om voor verdieping te zorgen. Met dit budget pakken we dit nu zelf op.
- Vanuit het bovenstaande punt hebben we ons scholingsbeleid beter neergezet met een duidelijk budget en plannen voor meer teamdagen. Dit betekend dat op die momenten de jongeren niet kunnen komen. Waar kan, proberen we deze momenten te verplaatsten naar een ander moment in de week.
- We proberen inspraakmomenten te organiseren met ouders en jongeren. Die van de jongeren plannen we zelf op de boerderij, in aangepaste vorm. Dat lukt. Bij ouders is er minder belangstelling waardoor die van april ook niet door heeft kunnen gaan. We gaan ons nu nogmaals beraden over een nieuwe vorm hiervoor. Er zijn hierover al ideeën die ik nog verder moet gaan onderzoeken.

### **Ontwikkelingen t.a.v. financiering van de zorg**

Vorige jaar was de eerste stap gezet in de samenwerking met CBZ, de aanbestedingen en de grote ommezwaai in de Achterhoek. Ook dit jaar waren hierin nog allerlei hobbels te nemen. De lovende woorden van de bedenkers voelden voor de mensen in de praktijk niet altijd passend. De regiomanager pakte dit alles weer supergoed op. De parallelle indicaties konden gelukkig nog even blijven voortbestaan en de afspraken die er daarna zijn gemaakt zijn iets menselijker.

Ook dit jaar heb ik nog wel veel tijd moeten besteden aan het maken van begrotingen en het overzicht bewaren in de nieuwe manier van werken.

Eind van het jaar hebben we een nieuw programma gemaakt wat ons gaat helpen meer overzicht te houden zodat ik iets meer uit de cijfertjes kan stappen.

Het vervoer viel ook onder deze nieuwe regelingen. Waar we eerder maatwerk konden bieden, moesten we nu als CBZ organisatie tot een gezamenlijke wens komen. Dit werd anders dan waar wij voor hadden gestemd: het vervoer werd neergelegd als verantwoordelijkheid van de gemeente.

Hoewel wij heel sceptisch waren, was het voor een aantal kinderen / ouders positief. Zo werd er meer mogelijk, en werden ouders ontlast. Kinderen deden het onverwacht goed in de taxi's. Het contact met het taxibedrijf is goed en we hebben respect hoe zij deze enorme klus klaren.

Voor een aantal kinderen was er een maatwerkoplossing nodig. De ene gemeente heeft hierin goed meegedacht en zijn we tot een passende oplossing gekomen. De ander is hier veel starre in – te star naar onze mening.

### Contact met ondersteunend klankbordgroep

We hebben dit weer net als vorig jaar opgeknipt in de verschillende onderdelen.

#### *Hoe we de zorg organiseren in zijn algemeenheid*

- Er zijn meer CBZ bijeenkomsten geweest. Deze worden voornamelijk bijgewoond door Bert.
- Begeleiders komen wat meer 'rond' nu scholing wat is toegenomen. Hierbij hebben zij ook regelmatig mooie gesprekken met collega begeleiders.
- Ik ben naar de VZOG bijeenkomst geweest. Eigenlijk om mij af te melden als lid, maar na deze bijeenkomst zie we dit nog even aan. Het voelt nu nog niet echt als 'klankbord'. Dit zou kunnen komen doordat we niet goed in het systeem lijken te staan. Dit wordt onderzocht.
- Eind van het jaar beginnen we te merken dat ik een klankbord begin te missen. Het is even zoeken naar het 'wat en hoe', maar we lijken deze gevonden te hebben in de gedragsdeskundige die als samenwerkingspartner is aangesloten bij CBZ.
- We hebben 1 ouderavond georganiseerd.

#### *Over de zorg van een jongere, specifiek*

- Er zijn overleggen met de hulpverlening die in een gezin komt.
- We hebben korte lijntjes met de Jeugd / WMO consultants van de gemeentes.
- Er zijn kinderen waarbij we regelmatig MDO van hebben waar ook andere hulpverleners, de gemeente en school bij aanwezig zijn, en soms een gedragswetenschapper.

#### *Keuzes van de 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 en het team. Daarnaast heb ik (zorgboerin) contact gehad met mijn coach.

### Acties

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

## 3.3 Algemene conclusies

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

#### *Welke ontwikkelingen hebben veel invloed gehad:*

##### **Kinderen / jongeren**

In sommige situaties hebben we gedacht dat we voldoende hadden aan het klankbord van zorgverleners die er rondom het kind stonden, of dat we dit zelf voldoende in beeld konden krijgen. Dit heeft tot meer 'hoofdbrekers' geleid dan goed voor ons is. Dit is niet de meest wenselijke situatie. Gelukkig lijken we ook al te weten wat hierin helpend zou kunnen zijn: we hopen dat hierin de gedragsdeskundige waar we via CBZ contact mee hebben gelegd, uitkomst gaat bieden.

## Groepjes

In het vorige jaar verslag hebben hier uitgebreid verslag over gedaan hoe we dit hebben aangepakt. Toen konden we nog niet aangeven wat we hiervan hebben geleerd, dat kan nu we een jaar verder zijn wel:

De 2 punten wat we toen al aangaven – dat we dit nieuwe aanbod niet zomaar konden inschuiven en dat het veel van ons vraagt om dit ons eigen te maken – daar kunnen we ons nog helemaal in vinden.

Daarnaast hebben we veel geleerd over wat (niet) werkt in een groepje, per groepje bekeken. Denk aan welke soort activiteiten we kunnen inzetten, welke structuur en dagindeling werkt en hoe je als begeleider je opstelt in de groep. Interessant en daarin zijn we zeker nog niet uitgeleerd.

## Gebeurtenissen in het team – lof over ons team!

De gebeurtenissen, dat waren er toch weer veel dit jaar. Het is belangrijk om goed naar elkaar om te zien en te zorgen dat iedereen goed op zijn plek zit en zich prettig voelt. Soms kan iets niet meteen opgelost worden en is ondersteuning bieden en er samen voor staan voorlopig even wat het is. De openheid die er naar elkaar is, is fijn en waardevol.

Ook leuk dat iedereen waarde hecht aan het opbouwen van het team, en het ook 'gewoon' gezellig te hebben met elkaar.

Het is niet iets nieuws – dat we een fijn team hebben. Maar wel heel mooi dat dit na wisselingen zo weer naar elkaar toe groeit. Waardevol!

Het voelt wel fijn dat de gedragsdeskundige er nu bij komt. Het voelt voor mij persoonlijk heel prettig om een stuk verantwoordelijkheid te kunnen delen, een klankbord van buitenaf te hebben en begeleiders inhoudelijk nog beter te kunnen ondersteunen waardoor het soms minder 'zwaar' hoeft te voelen.

## *Reflectie op het kwaliteitsproces uit 3.2*

### Hersenspingsels individueel versus groepje

Dit is nog niet een ontwikkeling die van grote invloed is geweest. Deze is interessant om volgend jaar weer te bekijken – te zien waar we dan staan.

### Oplossingsgericht bezig blijven

We kwamen best het een en ander tegen dit jaar. We houden er niet van ergens in te blijven hangen wat niet goed voelt. We hebben geprobeerd hierin juiste keuzes te maken, hier heel bewust mee bezig te zijn. Soms ook door even afstand te nemen. En samen de schouders eronder te steken. Natuurlijk laten we ook steken vallen. Soms mist een uitleg. Gaan we te snel ergens overheen of is er even geen moment voor het gesprek dat we graag hadden willen voeren.

Soms duurt het bij mijzelf even voordat ik een puzzel goed kan leggen. Zit je eerst nog even in een 'struggel'. Mijn wens zou wel zijn, iets minder lang in die 'struggel' te blijven zitten bij toekomstige hobbels.

### Financieel gezond houden van het bedrijf

Ook dit jaar ging hier nog veel tijd in zitten. We hopen met het nieuwe systeem dat dit wat minder gaat worden, qua overzicht houden voor de ZIN contracten.

De PGB houders moesten we mededelen dat de zorg vors duurder zou worden komend jaar. Dit is niet leuk, maar wel nodig om het bedrijf financieel gezond te houden.

### Investeren in verdieping

Nadrukkelijker bezig zijn met verdieping en verbreding, voelt goed om te doen. Vooral het stukje persoonlijke ontwikkeling – hoe je er als begeleider staat – vind ik hierin belangrijk. Het is fijn om verder ook wat breder onderlegt te zijn qua kennis, maar ons speerpunt blijft de begeleiding zelf.

### Regelgeving bijhouden

Niet ons favoriete onderdeel. We proberen dit wat te verdelen onder elkaar, bij de punten waar dit kan. Eenvoudig houden is daarbij ons uitgangspunt.

### Kwaliteitscyclus

Wat ik vooral prettig vind werken, is dat we de punten uit het kwaliteitssysteem hebben neergezet in ons jaaroverzicht. Hierdoor blijft het in beeld en mooi verdeeld over het jaar. Met de actielijst ben ik soms wat aan het stoeien, vooral praktisch – het weg kunnen halen van een actie bijvoorbeeld.

We hadden een aanpassing bedacht hoe we kunnen voorkomen dat de jaargesprekken erbij in schieten. Dat heeft dit jaar goed uitgepakt.

Verder wilden we meer routine creëren rondom het medicatiebeleid en het werken in de nieuwe ECD met bijbehorende evaluaties. Medicatiebeleid is nu helder en loopt goed. De evaluaties gaan steeds beter, dat is een nog wat langer proces.

Wat is zou willen doen om het nog effectiever te maken is, contact te zoeken over hoe ik de acties beter op orde en de verdeling intern / extern.

### Tevredenheid ondersteunend netwerk

- Bert en ik hebben nu een verdeling gemaakt in het contact met CBZ: Bert is bij de bijeenkomsten en ik onderhoud de andere lijstjes met CBZ. Het is soms even opletten dat Bert en ik elkaar voldoende terugkoppelen.
- We zouden wel willen aansluiten bij een intervisiegroep voor zorgboeren, maar deze is er niet.
- We zijn blij met de komst van de gedragsdeskundige – we verwachten hiermee ontlast te worden en de kwaliteit van zorg te verbeteren.
- De ouderavonden verlopen nog niet naar wens. We gaan hier komend jaar naar kijken om een nieuwe vorm te verzinnen. Hier zijn al ideeën over.

### *Reflectie op doelstellingen welke in het vorige jaarverslag zijn opgesteld*

- De financiering vanuit de gemeente is nog niet stabiel. Het is nodig om hier nog steeds goed contact te hebben met het CBZ. We gaan onderzoeken of Sorg hiervoor ook nog een meerwaarde is voor ons. Doel behaald? Ja
- 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
- Vinger aan de pols houden of het ons allemaal lukt volgens een vast format te werken in de nieuwe systemen. Doel behaald? Nog niet naar tevredenheid
- 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 kinderen laten starten wanneer er vrije plekken ontstaan, zorgen voor voldoende personeel. Zorgen dat de tarieven blijven passen bij de geboden zorg. Doel behaald? Ja
- 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? Over het algemeen wel. Het aantal gewenste uren in balans houden met werkelijke uren, was voor Bert en mij wat minder in balans dit jaar.
- 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 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

De doelgroepen staan goed beschreven in de beschrijving van het kwaliteitssysteem. We hebben de groepen wat geclusterd bij het weergeven van de aantallen.

<b>Mensen met een verstandelijke beperking</b>			
al hier		9	
gestart		0	
gestopt		0	
<b>Mensen met een meervoudige beperking</b>			
al hier		1	
gestart		0	
gestopt		0	
<b>Psychische, sociaal-psychische of (ex-)psychiatrische beperking</b>			
al hier		12	
gestart		2	
gestopt		1	
<b>Mensen met een NAH</b>			
al hier		0	
gestart		0	
gestopt		0	
<b>Totaal aantal deelnemers</b>	24		

### Acties

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

## 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

- Het was een wat rustiger jaar qua starten en stoppen. Dat was ook te verwachten omdat we vorig jaar me veel nieuwe kinderen waren gestart.
- Een jongen kon nieuw starten door een schuiving in de groepjes.
- En een meisje kon starten door aan te sluiten bij een andere deelnemer en door extra ruimte bij een medewerker.

### Acties

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

## 4.3 Personeel

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

- We hebben het afgelopen jaar verder naar elkaar toe kunnen groeien, als team. Mooi om te merken hoe dit gaat, en hoe iedereen er voor elkaar is - ook als het wat moeilijker gaat.
- Helaas is een van de medewerkers langdurig ziek. Het lukt haar om wekelijks er een moment te zijn, dat is fijn. Verder krijgt ze de ruimte die nodig is om terug te komen. Haar taken worden overgenomen door Bert en mij.
- Bij één van de medewerkers hebben gezocht naar een beter balans tussen thuis en werk. Hierdoor hebben we geschoven in kinderen en werkdagen. Het voelt nu prettiger. Mijn werkdagen zijn hierdoor ook veranderd - ook dit is prima.
- We merkten dat we wat krap in de bezetting kwamen te zitten. Enerzijds doordat een begeleider wat minder ging werken, anderzijds door de nieuwe vragen van de huidige deelnemers. We zijn op zoek gegaan naar een nieuwe medewerker en hebben deze begonnen. Hij start 1-1-2024.
- Dit jaar is het gelukt om met de medewerkers een functioneringsgesprek te houden. Dit wilden we ook voor Bert en mij doen - dat is nog net niet gelukt.
- We proberen tijd te vinden om ook informeel met elkaar contact te hebben. Vooral in de zomer lukt dit al goed - tijdens de lunchpauzes aan de picknicktafel. Ook spreken de spelletjes fanaten af en toe af voor een spelletjesavond.
- We hebben een duidelijker scholingsbeleid gemaakt en hier uitleg over gegeven. Er wordt nu meer aan scholing gedaan.
- Met onze betrokkenheid en welwillendheid, willen we soms ver gaan voor de kinderen. Soms gaat dit dan verder dan ons kunnen. Dit was aan de orde het afgelopen jaar waardoor een aantal van ons meer werk 'meer naar huis' nam in zijn hoofd dan wenselijk is.

### Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

- Met onze betrokkenheid en welwillendheid, willen we soms ver gaan voor de kinderen. Soms gaat dit dan verder dan ons kunnen. Dit was aan de orde het afgelopen jaar waardoor een aantal van ons meer werk 'meer naar huis' nam in zijn hoofd dan wenselijk is.
- Langdurig ziekte van de medewerker is in een klein team meteen goed merkbaar. Fijn dat we haar de ruimte kunnen geven, en ook mooi dat we dit weer met elkaar kunnen 'rondreien'.
- De puzzel van balans in werk & privé is belangrijk. Soms kunnen we niet meteen aan wensen voldoen, maar we proberen dit wel. Fijn dat dit gelukt is nu.
- Een vacature is altijd wel even een klus, maar het lijkt er op dat we goed geslaagd zijn! We zochten een vrouw maar het werd een man. We gaan zien hoe dit gaat lopen!
- De functioneringsgesprekken verlopen gestroomlijnd. Toch goed om zo even stil te staan bij hoe het loopt.
- De medewerkers kunnen steeds beter hun weg vinden in scholingsland. Ook ruimen we meer tijd in om als team een gezamenlijk scholingsmoment te hebben. Dat was nieuw voor ons.
- Het laatste punt, rondom de complexiteit van zorg waardoor het in ons hoofd blijft zitten, lijken we ook een oplossing gevonden te hebben - of in iedergeval ondersteuning erbij: we hebben contact gezocht met een gedragsdeskundig waarmee we van plan zijn met regelmaat een afspraak te plannen.

### Acties

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



## 5 Scholing en ontwikkeling

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

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

#### **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 BHVers die hiervoor aangewezen zijn. Doel was om de kennis voor de bedrijfshulpverlening onder op peil te houden. Alle vier hebben de volledige training met goed gevolg afgerond. Hiermee voldoen we al aan de wens/eis dat er altijd een gecertificeerde BHVer aanwezig is.

*Evaluatie:*

Zoals we het nu doen, verloopt dit goed. De BVH cursussen zijn bijgehouden. De kinderEHBO 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.

*Aanvullende scholing nodig?*

De BHV zal jaarlijks gevolgd worden en de kinderEHBO 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.

*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 Aandachtvelder medicatiebeheer houdt een scholingslijst bij om goed te monitoren wie wanneer een cursus moet gaan volgen. Voor 2024 staan er 2 op het programma.

**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 zit in haar 2de jaar van haar Mbo opleiding in de zorg, niveau 4, Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg. Doel hiervan is meer te leren over achtergronden en meer kennis te vergaren.
- Intervisie gesprekken als team, tijdens de werkoverleggen: allen. Doel is om met elkaar te sparren over inhoudelijke, bijzondere kind situaties. Dit wordt al prettig ervaren.
- 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 een training gekregen over Verbindende Communicatie: allen. Doel was kennis op doen en leren werken met verbindend communiceren.
- Een SKJer heeft dit jaar een e-learning gedaan over Passende ondersteuning bij het gedrag van prikkelgevoelige kinderen. Doel: meer leren over prikkelverwerking, gedrag en de reactie daarop.
- De andere SKJer heeft de training Moeilijk gedrag en jij gevolg. Doel: In de training is geleerd naar het eigen gedrag te kijken en te oefenen met handelingsalternatieven
- Congres over Vroeg trauma, door SKJer. Doel: Herkennen en erkennen van vroegkinderlijk trauma's. Welke impact heeft het op volwassenen die kinderlijke trauma's hebben meegemaakt. Wat werkt wel en wat niet en wat is waardevol of juist discutabel.
- Cursus Mindfulness, door een begeleider. Het doel was tot meer rust te komen en balans te creëren.
- Cursus Hechtingsproblematiek, door een begeleider. Doel: Kennis verbreding over hechting, wat is een normale hechting en wanneer spreken we over hechtingsproblematiek, of zelfs een hechtingsstoornis.

#### *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?*

Op het onderdeel Verbindende Communicatie komen we in januari 2024 in een teammiddag op terug, ter verdieping.

Niet zozeer 'een scholing', maar wel heel helpend: de gedragsdeskundige die vaker bij ons aan sluit en ons nieuwe inzichten geeft.

#### **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 SKJers hebben we bij het voorgaande punt besproken.
- Online training Wet Zorg en Dwang, door begeleider welke deze wet onder zijn hoede heeft. Doel: Kennis vergroten over de wet zorg en

dwang en dit vertalen naar de zorgboerderij.

- Methodisch werken in NEDAP / ONS, door medewerker die andere begeleiders ondersteunt bij dossier opbouw. Doel: Zicht op het proces van methodisch werken, kennis van de onderdelen / Kennis hebben van de opbouw van het zorgplan, waarin de deelnemer als persoon herkenbaar is en afgestemd is op de individuele behoeften. / Zinvol rapporteren / Effectief evalueren

*Evaluatie:*

Het was goed om deze trainingen te doen. Ik las in het vorige jaarverslag terug dat er toen ook een training voor de Wet Zorg & Dwang is gevolgd. We hebben daar nu een andere medewerker die zich hierin gaat verdiepen en de 'vraagbaak' wordt. De training was zinvol voor hem. Duidelijk is dat het maar op kleine schaal van toepassing is bij ons.

Methodisch werken: We hebben ervoor gekozen dat 1 begeleider de training volgt en de rest bijpraat. Dat helemaal doorpraten blijkt moeilijk. Hierdoor zijn dossiers niet goed op orde.

*Aanvullende scholing nodig?*

Rondom Methodisch werken: We spreken af dat de PBers allemaal de online training gaan volgen. Voor de andere begeleiders wordt het een vrije keuze. Ook bespreken we met CBZ hoe zijn begeleiders kunnen ondersteunen hierin.

## Acties

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

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

*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 BHVer aanwezig is.

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

Hoe: middels herhalingscursus BHV, kinderEHBO, aan de acties uit het KWAPP werken, preventiemedewerker dit het onderwerp onder de aandacht brengt bij binnen het team.

*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 Aandachtvelder 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 2024 weer scholing doen op dit vlak. De Aandachtvelder medicatiebeheer 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.
- Een begeleider gaat verder met haar opleiding Persoonlijke begeleiders maatschappelijke zorg. MDO opleiding in de zorg doen, om haar achtergrondkennis te vergroten. Hierna kan zij ook doorgroeien naar het zelfstandig uitvoeren van de taken van een Persoonlijk begeleider.
- 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. Z
- Een begeleider is nog aan het denken wat ze zou willen: oriënteren op een cursus rondom kind & emotie / oriënteren op training rondom interactie kin & 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. Dat hoeft niet per sé in 2024.

*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. De externe scholing van boven genoemden, wordt daarna een interne scholing voor het hele 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/ webinars ze nodig hebben om hun kennis op peil te brengen.

## Acties

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

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

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

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

We hebben veel gedaan dit jaar. Meer dan we gepland hebben. Leerdoelen zijn dan ook zeker gehaald. De ASS cursus is aangepast naar hechtingsproblematiek. Rondom intervisie duurde het ook dit jaar langer dan gehoopt voordat er een passende intervisiegroep gevonden was.

Ondanks dat, hebben we ook gemerkt dat we soms nog inhoud missen. Dat is niet erg; we hoeven niet alles te weten, mogen daar ook externen voor inschakelen die daar veel beter in thuis zijn. Daarom zal nu met meer regelmaat een gedragskundige aansluiten.

### Hoe verloopt het rondom scholing & ontwikkeling?

De SKJers werken hier zelfstandig aan: zij hebben in beeld hoeveel punten zij nog dienen te halen, overleggen met elkaar waar behoefteaan lijkt te zijn, houden het nieuws bij wat er aan verplichtingen voor hen gelden en gaan opzoek naar een passende opleiding. Daarna evalueren zij en bekijken wat een volgend doel zou kunnen worden.

De organisatieondersteuner en ik houden verschillende nieuwsbrieven bij en bekijken of er een scholing gewenst/nodig is en/of aangeboden wordt. Dit brengen we vervolgens onder de aandacht bij begeleiders en we overleggen wie wat gaat doen. Na een scholing wordt de inhoud – wanneer dit interessant is voor anderen – in het werkoverleg ingebracht.

Op persoonsniveau onderzoeken we in de jaargesprekken wat de opleidingsbehoefte is en wat het doel hiervan is. Vervolgens gaat een begeleider zelf aan de slag met het zoeken naar en volgen van een passende training. In het jaargesprek erna, volgt een 'officiële' evaluatie (informeel is dit natuurlijk al eerder aanbod gekomen). Hierin worden ook weer de nieuwe opleidingsbehoeftes en doelen vastgesteld.

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 rondom scholing te organiseren.

Daarnaast hebben we ook het geld dat we nu uitsparen doordat we niet meer bij Sorg aangesloten zijn, gereserveerd voor scholing. Gezien een doel van Sorg ook kwaliteitsverbetering was, vonden we dit passend om te doen.

### **Welke veranderingen gaan we doorvoeren?**

- De PBers krijgen meer kennis van Nedap / ONS.
- Gedragsdeskundige vaker erbij vragen.

### **Wat gaan we nog doen?**

- We blijven de nieuwe ontwikkelingen volgen, zodat we weten wat er van ons verwacht wordt.
- BHV voor de BHVers (data onbekend)
- KinderEHBO voor alle medewerkers (datum onbekend)
- SKJers bekijken welke cursussen zij nog willen doen voor de SKJ-registratie. Dit zoeken zij zelf uit. (data onbekend)
- Een begeleider gaat verder met haar MBO opleiding Persoonlijke Begeleider Maatschappelijk zorg.
- Medicatie trainingen worden gevolgd (datum onbekend)
- Een begeleider is nog aan het denken wat ze zou willen: oriënteren op een cursus rondom kind & emotie / oriënteren op training rondom interactie kin & paard / dier. (datum onbekend)
- 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. Dat hoeft niet per sé in 2024. (datum onbekend)
- De Organisatieondersteuner / SKJers / Medicatie aandachtvelder / WZD aandachtvelder / preventie medewerker lezen de relevantie nieuwsbrieven hierover, zodat zij kunnen beslissen welke trainingen/ webinars ze nodig hebben om hun kennis op peil te brengen. (datum onbekend)

### **Acties**

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er waren gedurende het jaar 24 deelnemers. Rondom de evaluaties kunnen het we volgende melden:

- Met 16 (ouders van) deelnemers is een jaargesprek gepland – een volledige evaluatie. Naast deze gesprekken zijn ander soortige gesprekken geweest over / met deze jongeren.
- Met 8 deelnemers is geen jaargesprek gepland. Bij 1 lukte dit net in 2024. Twee ouders gaven aan dat het jaarlijks niet nodig was, waarbij er bij 1 wel andere gesprekken zijn gevoerd. Twee jongeren zijn gestart in 2023 waardoor er geen jaargesprek is geweest, maar wel ander soortige gesprekken. Bij 1 is het tot een jaargesprek niet gekomen, wel zijn er andere gesprekken geweest. En bij 2 deelnemers is het vanuit de PBer niet gelukt. Wel is er telefonisch contact geweest.

Bij de deelnemers waar dit bij past qua ontwikkelingsniveau, hebben we ook een evaluatiegesprek uitgevoerd. Sommigen zitten zelf ook bij een MDO.

De vragenlijst die aan bod komt, is te vinden in het kwaliteitssysteem (Actielijst PBers). 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 vragenlijst die ouders vooraf ontvangen, de ene begeleider die het woord voer en de ander die notuleert, werkt prima. Er is op deze manier voldoende tijd om alles te bespreken. Dit loopt op deze manier bij de jaarlijkse gesprekken. Bij degenen waarbij we vaker evalueren, zit vaak ook een gemeente of een andere hulpverlener bij. Dan stemmen we een andere vorm af.

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 PBer zijn de volgende vragen gesteld, met eronder een samenvatting van de antwoorden.

Sluiten de doelen goed aan bij wat er gerealiseerd is? Bij 21 wel; 3 niet. Doelen worden aangepast.

Moeten begeleidingsdoelen vaak tussentijds aangepast worden? Nee.

Kun je in de evaluaties de effecten van de ingezette begeleiding terug zien? Bij 20 is dit zeker het geval. Bij 5 is dat van 'nee' / 'minimaal' / 'in hele kleine stapjes'

Ben je tevreden over de zichtbare trends en de effecten? Geeft dit aanleiding tot aanpassingen? Over het algemeen tevreden. Aanpassing zit het bij een aantal in het stellen van kleinere doelen. Bij een aantal zagen we dat er meer hulpverlening nodig was.

Ben je tevreden over het proces van: plannen – gesprek voeren – verslaglegging – aanpassingen van begeleidingsplannen? Over het algemeen verloopt dit goed, veel tevredenheid over contact met betrokkenen – ouders, andere hulpverlening, gemeente - en het systematisch inplannen van MDO's. Verslaglegging kan wel beter.

#### Acties

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

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

- We zien dat bij veel deelnemers de lijntjes tussen de PBers en de ouders kort zijn: we zien bij bijna iedereen dat zij inhoudelijk goed op de hoogte zijn wat er speelt, wat er nodig is en kunnen hierdoor makkelijk bijsturen.
- Sommige ouders hebben geen behoefte aan een jaargesprek naast alle gesprekken. Het idee dat we hadden om deze in een telefoongesprek te bespreken, is niet gelukt. Hier mag meer aandacht voor zijn.
- De notulen van MDO's willen we meer gaan delen met ouders. Nu is dit nog omslachtig doordat het ECD daar geen mogelijkheid toe biedt. Hier hebben al contact over gehad met CBZ, zij denken erover om deze mogelijkheid toe te voegen.
- Begeleiders worden halverwege het jaar al gevraagd of de evaluatiegesprekken op orde zijn. Vorig jaar was al het plan het uitvraagschema voor het jaarverslag mee te sturen. Dat is niet gebeurd. Dit zal opgenomen worden in de acties. Daarnaast zal met de begeleider waarbij niet alle gesprekken gelukt zijn, gekeken worden of dit systematischer ingepland worden.

### 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

#### April

- We wilden een ouderavond organiseren, maar vanwege te weinig belangstelling, is deze niet doorgegaan.

#### Oktober

- Er waren ouder(s) van 8 deelnemers aanwezig en 4 mensen vanuit de boerderij
- De avond bestond uit een voorstelrond, terugblik vorige notulen, bespreken van de laatste nieuwsbrief met een aantal wijzigingen binnen het team, scholingsplan: wat houdt het in, de studiedagen en terugblik op de laatste teamdag over Verbindende communicatie.
- Gevraagd naar ervaringen met Caren, het ECD voor ouders.
- Om input van ouders gevraagd: is er een blinde vlek? Willen jullie informatie over financiële zaken / kwaliteit / planning / begeleiding / veiligheid / dieren / begeleiding / de boerderij / duurzaamheid / de verbouwplannen / ...
- Napraten

### Deelnemers:

We hebben de kletsput welke vorige jaar gebruikt is, ook dit jaar weer toegepast. Daarnaast hebben we een spel bedacht met vragen, voor de afwisseling.

We hebben dit verschillende keren in kleine groepjes gedaan. De uitkomsten:

- Op de vraag of er voldoende afwisseling is, wordt aangegeven van wel. Bij wat doorvragen komt naar voren dat bij de ene begeleider meer klussen gedaan moeten worden dan bij een ander.
- Het eten wordt over het algemeen lekker gevonden, nieuwe dingen geleerd. Er mag wel wat meer variatie in het fruit.
- Als iets niet lekker / niet leuk is, durven de meiden het niet zo goed te zeggen. Thuis wel, en het is prima als ouders het dan aan de boerderij vertellen.
- In een kletsputronde wordt genoemd dat ze vinden dat ze veel verschillende begeleiders hebben. Maximaal 3 vinden ze prettig.
- Op de vraag waar je het meest naar uitkijkt, worden paarden, begeleiders en politie & boef genoemd.
- De posters op de logeerkamer zijn oud.
- Er is genoeg afwisseling. Bij iets leren wordt wc poetsen, bloemschikken, back flip genoemd. Een keer een uitje naar de Aladnahl.

- Drollen uit de wei halen is niet zo leuk.

### Acties

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

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

### Ouders

- Fijn dat de opkomst van de 2de bijeenkomst prima was en ouders zo tevreden zijn.
- We gaan ons beraden over een nieuwe vorm. Daar zijn ideeën over die nog uitgezocht moeten worden.

### Deelnemers:

- We zijn bewust gaan kijken naar het aantal begeleiders rondom de jongeren in de groepjes, om dit zo klein mogelijk te houden.
- Ook de logeerkamers gaan een keer 'verhuizen' en dan zullen we er weer iets moois van maken.
- Ipv kamp denken we aan uitjes in de zomervakantie. De Aladnahal (met schuimblokken) is een optie.
- De deelnemers zijn best positief over de activiteiten en klussen. En natuurlijk willen we degene leren wc poetsen!

### Acties

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In april hebben wij de tevredenheidsmeting gedaan. De vragen welke we gebruiken, zijn terug te vinden in de werkbeschrijving. De uitkomst van deze meting laat zien waar onze krachten en onze verbeterpunten liggen. Van de 22 deelnemers hebben 13 deelnemers de vragenlijst ingevuld en 14 ouders/verwanten.

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. Een groot deel geeft aan zich beter te voelen door buiten te zijn. Een klein deel voelt zich ook beter door het werken met planten, de meesten voelen dit niet zo of geven aan dit niet te weten.

Door de ouders/ verzorgers geeft iedereen aan dat de activiteiten goed georganiseerd worden, dat er goed contact is met de begeleiders en dat de boerderij een zinvolle invulling op de boerderij heeft. Een klein deel van de ouders geeft aan ook belangrijk te vinden om contact te hebben met andere ouders/ verzorgers van de boerderij, een groot deel vindt het wel belangrijk om op de hoogte gehouden te worden over de boerderijzaken en bijna iedereen vindt dat hij/zij voldoende op de hoogte wordt gehouden. De aandacht voor de kinderen wordt hierbij als belangrijkste aangegeven.

Op de vraag "als ik ontevreden ben zeg ik dat tegen de begeleiders" geeft de helft van de ouders/ begeleiders aan dit te doen, anderen soms. De meeste deelnemers geven aan dit wel te doen.

Goed contact met de begeleiders, de georganiseerde activiteiten en dingen samen doen vallen in het bijzonder (positief) op.

Er is een suggestie gedaan om een brievenbus te plaatsen zodat er anoniem post (zoals de tevredenheidsmeting) teruggegeven kan worden. We hadden een postzegel voor retourzending toegevoegd. Hier is geen gebruik van gemaakt.

We hebben de uitkomsten en opvallendheden van de meting besproken in ons werkoverleg.



**Acties**

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

**6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

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

We hebben iets meer moeite moeten doen om voldoende respons te krijgen, wat heeft geholpen. In 2021 hebben we wat verbeteringen doorgevoerd waar we nu nog op mee liften: het werkt goed zo. We hebben even gekeken of we naar een centraal systeem over willen gaan, maar we zijn tevreden over deze manier.

**Acties**

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

**Titel van de gebeurtenis:** Een medewerker viel flauw nadat ze haar vinger had geklemd.

Klemmen van de vinger:

- Oorzaak: hard dicht doen van de kast
- Direct gedaan: Koelen. Vervolgens na een andere begeleider toegelopen toen ze duizelig werd. Begeleider gaf als tip hoofd tussen de benen. Ze voelde zich nog niet fijn en wilde gaan liggen. Maar viel flauw. Er schoten meerdere mensen te hulp. Stabiel gelegd omdat

ademhaling stokte. Aangeropen. Toen kwam ze bij. Dit duurde enkele seconden.

- Nazorg: Thuis gebracht, gebeld en geappt in de loop van de avond. De vinger - wond schoongehouden
- Goed gehandeld?: Ja. Beginnen met koelen - mensen opzoeken – taken verdelen – contact houden: prima gedaan samen.
- Geleerd?:
  - Van het klemmen > rustiger de kast dicht doen.
  - Rondom het flauwvallen > niet zozeer geleerd, meer in de gaten houden.
- Aanpassingen / verbeteringen: Geen.

#### **Titel van de gebeurtenis: Paard is op voet gaan staan**

- Oorzaak: Paard was onrustig de wei in gegaan.
- Direct gedaan: Voet bekeken en gekoeld
- Nazorg: niet nodig
- Goed gehandeld?: ja
- Geleerd?: Als het paard onrustig is, kan het niet veilig zijn dat een deelnemer deze buiten zet.
- Aanpassingen / verbeteringen:
  - Paarden op de vaste volgorde naar buiten doen om onrust te voorkomen.
  - Letten op de positie van de deelnemer: hoe wordt het paard vastgehouden?

#### **Titel van de gebeurtenis: Paard hapt in vinger**

- Oorzaak: Paard was gulzig en deelnemer hield hand niet plat genoeg.
- Direct gedaan: Wondje schoongemaakt. Koelen. Pleister
- Nazorg: Wondje is thuis in de gaten gehouden
- Goed gehandeld?: Ja
- Geleerd?: Dit paard is niet 'fijngevoelig' in het van de hand afeten (in tegenstelling tot de andere paarden). Deelnemer houdt hand niet plat genoeg.
- Aanpassingen / verbeteringen: Niet alle deelnemers kunnen bij dit paard iets uit de hand geven. Wie dat wel kunnen, aanleren dat dit met platte hand gegeven moet worden.

#### **Titel van de gebeurtenis: Heftige boosheid bij een deelnemer, met slaan, schoppen en weglopen.**

- Oorzaak: Onzekere situaties, veranderingen waardoor hij basisveiligheid mist.
- Direct gedaan: Hem vast houden. In gesprek proberen te komen. Opvangen bij weglopen
- Nazorg: Bespreken. Excuses aanbieden. Bespreking met moeder. Over gegaan naar individuele begeleiding.
- Goed gehandeld?: Ja. Goede samenwerking tussen collega's.
- Geleerd?: We hebben veel over deze deelnemer geleerd – qua hoe hij zich uit.
- Aanpassingen / verbeteringen: Bij onrustige situatie, eerder naar 1 op 1 begeleiding. Goed in de peiling houden of hij de afspraak na

kan komen, of hij voldoende rustig is geworden.

**Titel van de gebeurtenis: Krabben van kat (aantal keren)**

- Oorzaak: onbekend. Kat lijkt uit het niets te kunnen gaan krabben.
- Direct gedaan: Plek bekijken, schoon spoelen.
- Nazorg: plek controleren
- Goed gehandeld?: Ja
- Geleerd?: Kat kan onvoorspelbaar zijn.
- Aanpassingen / verbeteringen: Kat wordt gecastreerd in de hoop dat hij dan rustiger wordt.

**Titel van de gebeurtenis: Bijt-neiging van konijn**

- Oorzaak: rond etenstijd wordt hij wild en heeft hij bijt-neiging
- Direct gedaan: stap achteruit. Konijn goed in de gaten houden.
- Nazorg: nvt
- Goed gehandeld?: Ja
- Geleerd?: konijn kan onrustig zijn rond etenstijd
- Aanpassingen / verbeteringen: Nadien kwamen we achter de echte oorzaak: konijn bleek drachtig en had meer eten nodig – “vocht” hiervoor. We hebben de konijnen uit elkaar gehaald en meer voer gegeven.

**Acties**

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

## 7.2 Medicatie

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

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

## 7.3 Agressie

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

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

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

## 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

- Er wordt alert gereageerd bij een incident. De samenwerking hierbij is mooi.
- Er wordt soms vergeten om als begeleider uit zichzelf een incident te bespreken in het werkoverleg. Het wordt nu een standaard agendapunt.
- We hebben nog wat extra uitleg nodig over de vragenlijst in ONS Nedap. Dit pakken we op.
- De leerpunten en verbeterpunten staan beschreven in de vorige paragraaf. Verder hebben we daar geen aanvullingen op.

### Acties

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

## 8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** 01-12-2023 (Afgerond)

**Controleren of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 30-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gecontroleerd. We liggen op schema.

**actielijst doorlopen (elke kwartaal)**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-11-2023  
**Actie afgerond op:** 30-11-2023 (Afgerond)

**Inspraak moment met ouders organiseren (oktober + april)**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-11-2023  
**Actie afgerond op:** 30-11-2023 (Afgerond)

**tevredenheidsmeting is uitgevoerd** tevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 28-11-2023  
**Actie afgerond op:** 01-06-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023  
**Actie afgerond op:** 31-10-2023 (Afgerond)

**inspraak met deelnemers organiseren (feb en juni)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 01-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Later doordat we dit met een spel doen, telkens wanneer het uitkomt.

**WLZ tarieven opstellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Actie afgerond op:** 22-12-2023 (Afgerond)

**WLZ tarieven opstellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-10-2023  
**Actie afgerond op:** 28-11-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2023  
**Actie afgerond op:** 01-07-2023 (Afgerond)

**inspraak met deelnemers organiseren (juni en feb)**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2023  
**Actie afgerond op:** 02-06-2023 (Afgerond)

**Actualiseren PB map**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 01-09-2023 (Afgerond)

**Navragen bij iedereen hoe het staat met de voorgenomen scholingsplannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 01-06-2023 (Afgerond)

**actielijst doorlopen (elke kwartaal)**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-05-2023  
**Actie afgerond op:** 01-03-2023 (Afgerond)

**in werkoverleg controle rondje of alle evaluatiegesprekken die gedaan moeten worden zijn gedaan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 01-05-2023 (Afgerond)

**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:** 01-04-2023

**Actie afgerond op:** 01-04-2023 (Afgerond)

**Inspraak moment met ouders organiseren (oktober + april)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023

**Actie afgerond op:** 01-04-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Deze is niet door gegaan vanwege te weinig belangstelling

**tevredenheidsmeting is uitgevoerd** tevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023

**Actie afgerond op:** 01-05-2023 (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:** 01-03-2023

**Actie afgerond op:** 01-04-2023 (Afgerond)

**in werkoverleg het PB document nog eens doornemen (jaarlijks)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023

**Actie afgerond op:** 01-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Praktisch lukte dit niet eerder: we moesten nog wat aanpassingen doen.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 30-08-2023

**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**jaarlijkse controle speeltoestellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023

**Actie afgerond op:** 07-04-2023 (Afgerond)

**kinder EHBO training doen**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-05-2023



**Actie afgerond op:** 04-07-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** training is ingepland voor 7-9-2023. Aantal keren verzet ivm geen passende datum voor de trainster. De training was wel gepland, maar is geannuleerd. Met het team is besproken dat we jaarlijkse te veel vinden. Het wordt nu om het jaar.

**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**Tevredenheidsmeting doen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**inspraak met deelnemers organiseren (feb en juni)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**actielijst doorlopen (elke kwartaal)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**VOG Jesse aanvragen**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-12-2022  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**werkbeschrijving doornemen (jaarlijks)**

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

**Controleren of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-12-2022  
**Actie afgerond op:** 01-02-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gecontroleerd en dit was niet het geval. Dit is besproken in het jaarverslag van 2022.

**Onderzoeken hoe we het medicatiebeleid kunnen vereenvoudigen voor ouders**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022

**Actie afgerond op:** 15-02-2023 (Afgerond)

### Acties

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

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

### Jaarlijkse afspraak met vertrouwenspersoon

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023

**Toelichting:** Dit is afgelopen jaar niet gelukt. We zijn voornemens dit in maart te doen.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2023

**Toelichting:** Dit is doorgeschoven. het blijft op de agenda staan, zodat het in beeld blijft.

### inspraak met deelnemers organiseren (feb en juni)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2024

**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

### jaarlijkse controle speeltoestellen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024

**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

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**Inspraak moment met ouders organiseren (oktober + april)**

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

**Navragen bij iedereen hoe het staat met de voorgenomen scholingsplannen.**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

**Acties: dubbeling eruit. Wanneer interne acties gebruiken**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

**actielijst doorlopen (elke kwartaal)**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

**tevredenheidsmeting is uitgevoerd** tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

**jaarlijks gesprek met OWM plannen**

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

**WLZ tarieven opstellen**

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

**Controleren of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad**

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2024

**werkbeschrijving doornemen (jaarlijks)**

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

werkbeschrijving doornemen (jaarlijks)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

actielijst doorlopen (elke kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

#### Acties

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

### 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

- De actielijst is wel helpend. De acties waarvoor dit passend is, hebben we ook opgenomen in onze jaarlijst voor het werkoverleg. Dat werkt goed voor mij.
- Er staan nu nog wat dubbele acties is wat ik niet handig vind werken. Hier wil ik nog naar kijken met de beheerder.
- Ik zou graag uitgelegd krijgen wanneer ik een interne actie kan gebruiken.

#### Acties

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Zorginhoudelijk blijven doen wat we doen: de kleinschaligheid, ontwikkelingsgericht bezig zijn, het informele contact. Om dit te kunnen blijven doen, hebben we ons voor de zorg dat via de gemeenten loopt, aangesloten bij CBZ Sorg.
- 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 te maken.
- Om eerst genoemde doelstelling te kunnen behalen, is het ook nodig om te blijven nadenken over wat onze kernkwaliteiten zijn: waar zijn we sterk in en waar ligt onze grens?
- Qua leeftijd vinden we het mooi om voornamelijk te blijven richten op kinderen en jongeren.
- Het zou fijn zijn wanneer er een routine ontstaat in de dossiervorming en het werken in de nieuwe systemen.
- Qua accommodatie: de komende jaren werken we aan bouw van ons huis. Wanneer dit gereed is, komt ons huis beschikbaar als accommodatie voor de zorgboerderij.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- 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.
- 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.
- De genoemde 'hersenspinsels' rondom individueel versus groepjes verder uit te werken.
- Teambreed overleg hebben over onze kernkwaliteiten wat betreft de inhoud van zorg.
- Vinger aan de pols houden of het ons allemaal lukt volgens een vast format te werken in de nieuwe systemen.
- De ontwikkeling van de groepjes kinderen 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.
- 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.
- Met plezier doorwerken aan ons nieuwe huis.

#### Acties

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

### 9.3 Plan van aanpak

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

*De 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.*

Goed contact onderhouden met CBZ

*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.*

Hier is al veel aandacht voor. PBers houden zelf bij of er voldoende contact is. Sommigen moeten hierin meer ondersteund worden middels een planning / overzicht. Hier zal komend jaar extra aandacht voor zijn. Het bespreken van de (veranderde) doelen zal ook een aandachtspunt zijn bij de overleggen met de gedragsdeskundige.

*De genoemde 'hersenspinsels' rondom individueel versus groepjes verder uit te werken.*

Dit komt telkens terug in het werkoverleg waarin stappen worden geëvalueerd en vervolg stappen worden besproken.

*Teambreed overleg hebben over onze kernkwaliteiten wat betreft de inhoud van zorg.*

Hier zullen we een teammiddag voor beleggen.

*Vinger aan de pols houden of het ons allemaal lukt volgens een vast format te werken in de nieuwe systemen.*

Met zorgmanager van CBZ gaan we uitwerken hoe PBers beter mee kunnen nemen in het nieuwe systeem.

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

We plannen met regelmaat een overleg hierover.

*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.*

Bert en ik hebben hierin een goed werkende taakverdeling. Bert heeft goed zicht op de betalingen en ik maak de begrotingen en heb daar overleg over. We gaan werken met een nieuw programma waarin het overzicht van begrote uren / gemaakte uren beter zichtbaar wordt en we tijdig kunnen bijsturen.

*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 staan nu ingedeeld in een vaste maand per begeleiders. Dit houden we aan. Scholing staat goed op de agenda en komt meer 'automatisch' terug. De nieuwe medewerker die we aan het inwerken zijn, kan terugvallen op het vaste format en regelmatige gesprekken.

*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.

*Met plezier doorwerken aan ons nieuwe huis.*

Balans houden tussen alle facetten van het leven blijft daarbij het sleutelwoord. Voor die balans moeten we soms hard werken, maar met het plezier werken aan het huis lukt altijd nog.

**Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.