

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)



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	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16

7 Meldingen en incidenten	17
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
7.2 Medicatie	17
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	19
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	33
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	33
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	35

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

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 78430380

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

Locatiegegevens

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

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

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?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

- Ja, van agressie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Geachte lezer,

Graag nemen we jullie als lezers van dit jaarverslag mee in het afgelopen jaar op Training- en leerboerderij Crumelhaeve. Een jaar waarin we druk zijn geweest (of eigenlijk gebleven) met het professionaliseren van de zorg die wij leveren. Dit is en blijft nodig wegens de expliciete zorg die er in sommige casussen gevraagd wordt. Daarnaast zijn er ook op het bedrijf mooie stappen gemaakt en hebben we voor nieuwe uitdagingen gestaan. We lichten dit alles graag verder toe in het verslag.

Wij hopen dat jullie met veel plezier dit jaarverslag zullen lezen.

Met vriendelijke groet,

Team Crumelhaeve

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.

Deelnemers:

Het jaar 2024 was een jaar waarin onze deelnemers weer mooie stappen hebben gemaakt in hun ontwikkeling. Ook is er een blijvende instroom van nieuwe deelnemers, door de grotere vraag naar 1 op 1 begeleiding moet soms de overweging gemaakt worden of wij de persoon in kwestie de juiste begeleiding kunnen bieden zonder kwaliteit van zorg te verliezen. De certificaten vallen ook goed bij de deelnemers, ze worden gemotiveerd door het werken naar een doel. Er zijn zo al verscheidene certificaten behaald waaronder ook de eerste certificaten voor de agressie-regulatietraining (ART). Dit jaar zijn we voor een aantal deelnemers een stabiele basis geweest waar ze op terug konden vallen in periodes van problemen op school, hebben gezien dat er voor een aantal deelnemers is gekeken naar een nieuwe school die meer aansluit bij de zorgvraag van de deelnemer. Door korte lijnen en contact met het gehele netwerk konden wij in tussenliggende periodes de nodige zorg verlenen aan deze deelnemers. Daarnaast zijn er ook een heel aantal deelnemers die een mooie geleidelijke groei hebben laten zien op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

Kwaliteit:

Voorheen hadden wij elke 6 weken een intervisie. Door de stijgende zorgvraag met meerder complexe casussen merkten wij dat we niet voldoende hadden aan een intervisie 1x in de 6 weken. Daarom hebben we dit nu opgesplitst in 1x in de 3 weken een werkoverleg of intervisie afwisselend van elkaar. Zo zijn onze intervisies echt voor het bespreken van casuïstiek en kunnen mededelingen of boerderij gerelateerde afspraken besproken worden tijdens werkoverleg.

Elke 3 maand worden er afstemmingsgesprekken gevoerd met alle begeleiders om te bespreken hoe het gaat, wat gaat er goed en wat kan beter. Waar liggen zijn/haar leerdoelen?

Door onze blijvende groei in het aantal deelnemers zijn we gestart met PB'ers. Elke deelnemer krijgt zijn/haar eigen aanspreekpunt en elke begeleider is gekoppeld aan een collega indien er sprake is van periodes met langere afwezigheid. Op deze manier kunnen wij de kwaliteit van de zorg verbeteren, dossiers blijven beter op orde omdat de verantwoordelijkheid beter is verdeeld.

Nieuwe begeleider in dienst, zij brengt veel kennis en ervaring met haar mee. Dit draagt bij aan kwaliteit van de zorg zowel op de werkvloer als achter de schermen. Zo brengt zij nieuwe inzichten over verbetering van dossiers. Deze nieuwe inzichten worden nu verwerkt en inzet.

Er is geïnvesteerd in ontwikkeling van de begeleiders door gezamenlijk een agressie training te volgen met het gehele team. (Iedereen die werkzaam is op de boerderij was aanwezig.)

Ook heeft het sociale regisseur team een steekproef controle gedaan en deze heeft alles goed bevonden.

Netwerk:

Roelof neemt elke 3 maand deel aan een intervisie bijeenkomst met 10 zorginstellingen die jeugdzorg leveren. Hier bespreken ze casussen maar bijvoorbeeld ook nieuwe regelgevingen. Verder zijn we dit jaar gestart met de voorbereidingen van een open dag voor gemeentes en andere belangstellenden die betrokken zijn bij jeugdzorg. De open dag zal plaatsvinden in 2025. Het doel hiervan is connecties leggen en onszelf meer zichtbaar maken.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod:

Ons zorgaanbod is hetzelfde gebleven. We bieden zorg aan kinderen, jongeren en een aantal volwassenen. Onze deelnemers helpen mee in het melkveebedrijf om zo aan hun persoonlijke doelen te werken. Onder andere zelfredzaamheid en zelfstandigheid zijn doelen die bij veel van onze deelnemers terugkomen. Er kunnen verschillende ontwikkelingstrajecten gevolgd worden, dit jaar is er verdieping gezocht in paardencoaching. Marjan heeft in haar basis de opleiding tot paardencoach maar heeft zich verdiept in de opleiding Kids met PK. (Betreft ACT, Acceptance & Commitment Therapy). Daarnaast heeft ze een scholingsdag gevolgd voor paardencoaching en hechting.

Vorig jaar hebben we het aantal dagen waar het naschoolse ontwikkeltraject werd geboden uitgebreid in dagen. Dit jaar zijn er op bijna alle dagen een aantal deelnemers bijgekomen.

Situatie op de zorgboerderij:

Dit jaar zijn er op het erf van de boerderij drie sleufsilos uitgegraven. Grote kranen waren hier aan het werk wat natuurlijk de aandacht trok van onze deelnemers. Eén van de silo's is al af en is in gebruik. Volgend jaar zal er verder gebouwd worden aan de sleufsilos.

Er zijn ook vorderingen gemaakt in de bouw van het varkenshok. Hier is gedacht aan duurzaamheid door zoveel mogelijk materialen die we al hadden te gebruiken. Verschillende deelnemers hebben dit jaar weer geholpen met de bouw. Ondanks de verre vorderingen is het nog niet af en zal er volgend jaar verder gebouwd worden.

Aan het varkenshok komt ook een kippenhok, hier staan de wandjes voor en zitten de ramen er in. De bouw hiervan gaat gelijk op met het varkenshok en word dus volgend jaar vervolgd.

Financieringsvorm:

De zorg die wij bieden wordt gefinancierd op basis van dagbesteding (groepsbegeleiding) maar in de praktijk geven wij behandeling. Daarnaast bieden wij ook ambulante begeleiding. Groot gedeelte van de financiële instroom gaat via de Jeugdwet en voor 10% uit de WM. Ongeveer 15% bestaat uit een vorm van PGB.

Dit jaar is er opnieuw aanvraag gedaan voor de aanbesteding bij Samen14 en hiervoor zijn we geslaagd.

Kwaliteitsproces:

Dit jaar hebben wij een steekproef controle gehad van het sociale regisseur team. Het sociale regisseur team heeft alles goed bevonden.

In de laatste paar maanden van 2024 zijn we begonnen met de voorbereidingen voor onze audit die zal volgen in 2025.

Onderhoud van professioneel/ondersteunend netwerk:

Eens in de zoveel tijd gaan we met andere zorgboeren om tafel om te brainstormen over wetten en regelgeving hiermee onderhouden wij ons netwerk van professionals. Daarnaast zijn betrokkenen uit het netwerk van deelnemers (Denk aan school, gemeente, thuisbegeleider etc.) altijd van harte welkom voor een bezoek bij ons op de boerderij. Hierdoor houden we de lijnen kort en kennen we elkaars gezichten, dit is helpend om elkaar te kunnen ondersteunen als netwerk van een deelnemer.

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 invloed gehad?

Net als voorgaande jaren zijn we als bedrijf druk bezig met onze ontwikkelingen op gebied van professionalisering. Onder andere zijn wij aangesloten bij Coöperatie Boer en Zorg (CBZ). Via CBZ verlenen wij zorg vanuit de WLZ. Het cliëntensysteem die we hiervoor gebruiken is ONS. Omdat dit cliëntensysteem meer diepte brengt in het onderhouden van een cliënten dossier hebben wij besloten volledig op dit systeem over te stappen. Voorbereidingen hiervoor hebben dit jaar al plaatsgevonden.

Daarnaast hebben wij als team een ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van agressie onder onze cliënten. Met het gehele team hebben wij een 2-daagse cursus gevolgd. Deze cursus heeft ons handvaten geboden in het vroegtijdig signaleren van emoties bij de cliënten. Deze cursus heeft bijgedragen aan het vergroten van onze expertise op dit gebied.

Verder hebben wij in september een nieuwe collega gekregen. Zij brengt veel ervaring en nieuwe inzichten met zich mee. Dit draagt bij aan de professionalisering van zowel het bedrijf als het team van begeleiders.

Wat hebben wij geleerd?

Het nieuwe systeem maakt het voor ons mogelijk om doelgericht te gaan rapporteren. We hebben geleerd dat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de cliënten omdat de doelen op deze manier concreter gemaakt kunnen worden. We hopen dan ook dat we hier het volgende jaar mee van start kunnen gaan.

De agressie cursus heeft ons veel geleerd. Zowel van elkaar als team, maar ook van over cliënten. Samen hebben we geleerd over bepaalde gedragingen, hoe signaleren we deze en hoe kunnen we hier adequaat op handelen.

Tevredenheid kwaliteit op boerderij en kwaliteitssysteem:

Wij zijn tevreden over de kwaliteit op de boerderij. Door verschillende teams moeten wij aan meerder eisen voldoen. Dit resulteert erin dat we aan kwaliteitseisen moeten voldoen van verschillende teams die niet op één lijn liggen. Zo hebben het kwaliteitssysteem, het sociale regisseursteam en de aanbestedingen verschillende kwaliteitseisen. Dit zorgt af en toe voor verwarring, voldoe je aan de eisen van het kwaliteitssysteem komen er voor de nieuwe aanbesteding andere eisen (bij). Al met al om het kwaliteitssysteem zeker tevreden en hiermee ook over de kwaliteit van de boerderij.

Toepassing kwaliteitscyclus:

Het volgen van het kwaliteitssysteem houdt ons scherp op de ontwikkelingen op de boerderij. Door het opstellen van acties behoud je ontwikkelingen. Het kwaliteitsproces zorgt als het ware voor het behouden van een helicopter-vieuw omtrent kwaliteit. Het hebben van verschillende acties zorgt ervoor dat we de taken kunnen verdelen over het team. Zo kunnen we elkaar aanvullen en versterken waar nodig. Eén keer in de zes weken komt het team van visie en beleid samen. Zij bespreken de actiepunten of komen met nieuwe actiepunten indien nodig.

Tevredenheid ondersteunend netwerk:

Over het ondersteunende netwerk zijn wij positief. We kunnen altijd terecht bij zowel de federatie als zorgboeren Overijssel. Ook de studiegroepen zijn helpend in het ondersteunende netwerk, kennis en vragen worden hier gedeeld.

Doelstellingen:

Doelstelling van 2024 was grotendeels onze professionalisering. Het doel hiervan is onze kwaliteit van de zorg houden tijdens onze groei naar een intensieve doelgroep. Deze doelstelling is goed uitgevoerd. Dit is gedaan door het volgen van een cursus met het gehele team. Hierin hebben wij nieuwe methodes geleerd voor het voeren van een intervisie wat ons ook op de lange termijn handvaten heeft geboden voor het bespreken van diverse casussen.

Verdere doelstelling is het bijhouden van het voorgaande doel namelijk zichtbaar blijven op de sociale media. Dit is gedaan door het uitbreiden van onze sociale media kanalen en hier regelmatig berichten te delen om zo zichtbaar te blijven.

Actiepunten:

Actiepunt voor het komende jaar is het verbeteren van ons cliëntensysteem. Dit gaan we realiseren door een overstap te maken naar een ander systeem. Dit vergt achter de schermen eerst wat extra aandacht om dit nauwkeurig te doen. Als dit eenmaal werkende is bied dit systeem een aantal mooie opties die het mogelijk maken om te professionaliseren op het vlak van rapportage en verslaglegging. Hierdoor zijn de doelen duidelijker en kunnen de deelnemers nog gerichter hierin worden begeleid.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Begin van het jaar	39
Instroom	9
Uitstroom	5
Eind van het jaar	43

Stop:

Het grootste gedeelte van de uitstroom is omdat zij elders zijn gaan wonen op bijvoorbeeld een groep of begeleid wonen. Hierbij hebben zij een andere vorm van dagbesteding of leertraject en komen daarom niet langer op de boerderij. Een andere deelnemer heeft er zelf voor gekozen niet langer naar de boerderij te gaan. Deze deelnemer heeft hier al de doelen behaald en is daarom gestopt na een afrondend gesprek tussen ouders en de boerderij.

Aanpassingen:

Omdat we merken dat een groot gedeelte van de deelnemers soms behoefte heeft aan een prikkelarme omgeving hebben we in 2024 onze 3e kantine aangepast. Hier is nu een snoezelruimte in ontwikkeling. Dit wordt samen met de deelnemers gedaan zodat zij hun wensen kunnen aangeven en verwerken om zo samen een fijne ruimte te creëren. De groep die hier behoefte aan heeft is groeiende en daarom hebben we ervoor gekozen hier een ruimte voor beschikbaar te stellen.

Verder zijn er een aantal aanmeldingen geweest voor individuele begeleiding wat ons de ruimte bood om een extra begeleider aan te nemen wat dan ook is gebeurd.

Begeleidingsvorm:

We bieden op de boerderij verschillende vormen van begeleiding. Denk hierbij aan begeleiding op basis van groep, individueel of ambulante. Daarnaast bieden wij het volgende:

- Psycho-educatie (extern pedagoog Diane Verhoef)
- Paardencoaching in verschillende werk- en spelvormen.
- Seks ganzenbord (Spel met verschillende niveaus)
- Vlaggensysteem

Er kan een combinatie geboden worden van verschillende vormen om zo een optimale ontwikkeling te creëren.

Zorgzwaarte:

- Groepsbegeleiding O1BGJ en O2BGJ
- Individuele begeleiding O1BIJ en O2BIJ (Verschillende vormen zoals psycho-educatie of paardencoaching worden hierin meegenomen)
- WLZ zorg individueel en/of groep

Wet:

De zorg wordt verleend vanuit de jeugdwet en de WMO. Daarnaast verlenen we zorg vanuit PGB en de WLZ.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Wij willen een plek zijn waarin ieder zijn eigen unieke ik mag zijn. Dit jaar is dit weer gelukt en hebben wij deelnemers die goed passen bij ons zorgaanbod. Indien nodig kijken we met deelnemers mee naar welke zorg eventueel zou passen wanneer wij dit niet kunnen bieden. Tot die tijd bieden wij een locatie die meebuigt met de zorgvraag van een deelnemer. We zien dat agressie een opkomend probleem is. Dit jaar hebben we ons hier dan ook verder in ontwikkeld.

4.3 Personeel

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

Dit jaar hebben zich een aantal wijzigingen voorgedaan binnen het team van werknemers. Er is een bbl'er weg gegaan naar een andere BPV plek die hij zichzelf meer geschikt achtte. Daarnaast hebben wij een nieuwe werknemer welke in functie treedt als coördinerend begeleider. Deze nieuwe werknemer is met veel verschillende ervaringen binnengekomen. Heeft feedback gegeven op hoe wij doelen en rapportages schrijven. Ze bood vanuit ervaring een aantal opties hoe het anders kan met oog op professionalisering. Dit hebben we dan ook doorgevoerd. Verder zijn er alleen wisselingen geweest in het komen en gaan van stagiaires. Wel hebben we alleen stagiaires gehad voor een langere periode om zo wisselingen in het team te beperken.

Met zowel het vaste personeel als de stagiaires wordt er geregeld een functioneringsgesprek gevoerd. Voor het personeel is dit elke 3 maand. Stagiaires hebben gesprek op basis van hun eigen loopbaanontwikkeling. Tijdens deze functioneringsgesprekken kunnen de werknemers feedback geven op de zorgboerderij. De volgende punten zijn benoemd en meegenomen in nieuwe ontwikkelingen:

- Onduidelijkheid over rooster --> Gebruik gaan maken van een online roostersysteem
- Soms hoge werkdruk --> Oriënteren voor nieuwe medewerkers
- Kantoor niet netjes --> Vast opruimschema ontwikkelt

4.4 Stagiairs

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

In het jaar 2024 hebben we in totaal 8 stagiaires gehad.

Twee hiervan zijn het jaar ervoor gestart als BBL'er en hebben hun opleiding voortgezet op crumelhaeve. Zij waren dus ook in 2024 inzetbaar als begeleiders op de groep en/of individueel. Eén BBL'er heeft ervoor gekozen zijn leerweg voor te zetten bij een ander bedrijf, deze is tot juni werkzaam geweest als begeleider op de groep en werkzaamheden zoals melken met deelnemers aan de hand van de certificaten.

In januari is er een stagiaire begonnen vanuit de opleiding HBO pedagogiek. Haar taken zijn onder andere het ontdekken van het werkveld door begeleiders te ondersteunen. Verder hebben we vroegtijdig afscheid genomen van een stagiaire welke niet langer passend was binnen dit bedrijf. Wegens persoonlijke redenen en ontwikkelingen was dit geen gepaste plek voor haar.

In september zijn er weer 2 stagiaires gestart vanuit de opleidingen HBO pedagogiek en AD pedagogisch educatief professional. Zij zullen beide het vak leren door het ondersteunen van begeleiders.

Elke stagiaire heeft zijn/haar eigen begeleider wat betreft de stage periode. Dit is verdeeld onder Roelof en Marjan. Zij voeren met de stagiaires voortgang gesprekken en begeleiden de stagiaires door het geven van feedback tijdens of na de werkzaamheden. Uiteraard kunnen stagiaires bij alle collega's terecht voor vragen over het werk, opdrachten of bepaalde casuïstiek.

Ontwikkeling:

Omdat we een bedrijf zijn wat nog steeds vol in ontwikkeling is hebben wij nog geen specifieke protocollen voor stagiaires. Door de groei van de zorgvraag bij onze deelnemers kiezen we ervoor niet elke stagiaire aan te nemen. Op basis van gesprekken bepalen we welke wel of niet geschikt zijn om opgeleid te worden binnen ons bedrijf. Dit heeft onder andere te maken met de intensiteit van onze deelnemers. Om hierin toekomstige stagiaires nog beter te kunnen begeleiden zijn er protocollen in ontwikkeling voor stagiaires. Hierin zal stap voor stap komen te staan wat de belangrijkste afspraken/regels of aandachtspunten zijn voor dit bedrijf.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Aantal vrijwilligers en hoeveelheid uren:

In 2024 hadden wij 3 vrijwilligers. Zij zijn voornamelijk verantwoordelijk voor boerderij taken. Daarnaast bieden zij aanvulling aan de begeleiders door deelnemers te betrekken in hun werkzaamheden. Gezamenlijk vullen zij ongeveer 30 uur per week.

Begeleiding:

Voor de vrijwilligers geldt dezelfde begeleiding als de stagiaires. Beide zijn nooit verantwoordelijk voor de deelnemers. Ook de vrijwilligers voeren dus voortgangsgesprekken.

Ontwikkeling:

Ook de vrijwilligers zijn welkom tijdens de intervisies en werkoverleggen. Ondanks dat ze geen verantwoordelijkheden hoeven te dragen omtrent deelnemers kunnen ze zo wel hun kennis verbreden. Daarnaast blijven ze op deze manier op de hoogte van de stand van zaken.

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 kunnen uit afgelopen jaar concluderen dat we een grote stap hebben gezet op het gebied van planning & roosteren van het personeel. Middels shiftbase is er een start gemaakt in het overzichtelijk wegzetten van de personeelsbezetting. Echter blijkt dit systeem niet helemaal te werken naar onze werken. Daarom wordt er in het volgende jaar een overstap gemaakt naar een ander systeem. We gaan ons cliëntendossier overzetten naar ONS. In dit zelfde systeem zal planning/rooster van het personeel ook komen. Zo voegen we een aantal systemen samen en word het nog overzichtelijker.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Opleidingsdoel van dit jaar was het gehele team trainen in omgang met agressie bij de doelgroep. Dit doel is behaald middels een gezamenlijke agressie training waarin wij handvaten hebben geleerd voor vroegtijdig herkennen van agressie en hoe hierop in te haken. Deze training heeft ons ook als team sterker gemaakt. Dit resulteert in een betere samenwerking wat ook helpend is bij de omgang met agressie. Samen maak je een plan en ieder weet wat hij/zij moet doen om samen tot een goed einde te komen. Daarnaast heeft Marjan een aantal cursussen gevolgd omtrent paardencoaching. Deze ontwikkelingen worden meegenomen bij de deelnemers die hier paardencoaching volgen.

Marjan en Roelof hebben beide hun BHV verlengd. Daarnaast heeft Roelof nog een scholingsdagen gevolgd georganiseerd door het SKJ met de onderwerpen jeugd & gezin en agressie.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2 BBL'ers is er het doel dat zij hun diploma behalen in 2025. Verder zullen Marjan en Karlien zich gaan verdiepen in de gordonmethode middels een aantal scholingsdagen.

Behouden van voldoende BHV'ers blijft een doel.

Roelof blijft zich bijscholen middels verschillende cursussen voor zijn SKJ registratie.

Karliën zal een plan schrijven omtrent inzetten van muziek in onze begeleiding. Karlien heeft een muzikale achtergrond en zal zich verdiepen in methodes die in te zetten zijn.

Er zullen verdiepende cursussen/opleidingen gedaan worden omtrent paardencoaching. Dit bied op steeds meer verschillende manieren en met verschillende methodes de mogelijkheid onze doelgroep te ondersteunen.

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.

We zijn een jong team wat betekend dat we altijd lerende zijn en open staan voor het opdoen van nieuwe kennis. Belangrijk is dat degenen voor wie dit van toepassing is slagen en hun diploma behalen. Daar zullen zij de ruimte voor krijgen om dit tot een mooie afronding te brengen.

Het personeel heeft de agressie-training als intensief maar vooral prettig ervaren. We zullen daarom kijken op welke manier we dit vorm gaan geven voor een blijvende ontwikkeling en professionalisering binnen het team wanneer dit wenselijk is.

Daar waar de behoefte is krijgen medewerkers de ruimte zich te verdiepen in bepaalde kennis die bij kan dragen aan hun werkzaamheden op de boerderij. Zo gaat Marjan een cursus volgen omtrent de gordonmethode en zal zij zich blijven verdiepen in paardencoaching.

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.

Tijdens een evaluatiegesprek word er met ouders/verzorger en/of de deelnemer besproken hoe het gaat met het behalen van doelen. Hierin kijken we naar wat degene heeft geleerd om een doel te kunnen behalen. Deze gesprekken vinden minimaal 1x per jaar plaats, afhankelijk van de indicatie of zorgvraag zijn er vaker evaluatie- of mdo-gesprekken. Voor evaluatiegesprekken worden participatie- en evaluatieverslagen geschreven. Bij elk verslag wordt er opnieuw gekeken naar de juiste aansluiting van doelen bij de desbetreffende deelnemer. Door de inzet van de juiste begeleiding en methodes zien we dat deelnemers met regelmaat doelen behalen. Hierdoor kunnen we doelen uitbreiden of nieuwe doelen stellen. Onderaan het verslag kunnen ouders/deelnemers feedback geven op de boerderij en of begeleiding. Ook vragen wij ze een cijfer te geven voor de gegeven zorg. Gemiddeld scoren wij hier een 8.

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.

Bij ons is het belangrijk dat iedereen zich kan ontwikkelen op zijn/haar eigen ontwikkelingsniveau. Om dit te kunnen realiseren houden we (nieuwe) doelen klein. Door te werken aan kleine doelen hebben de deelnemers veel positieve leerervaringen. Dit draagt bij aan hun zelfvertrouwen en zelfredzaamheid. Op die basis kunnen we doelen uitbreiden en verder groeien op ieders eigen tempo. De doelen zijn dan ook voornamelijk gericht op het sociale aspect en zelfredzaamheid. De begeleiding ziet dat het werken aan kleine doelen een positieve werking heeft op het zelfbeeld van de deelnemers.

We merken dat het rapporteren niet altijd gebeurt op basis van de doelen. Er wordt dan wel gerapporteerd over de dag maar dit wordt niet altijd gekoppeld aan een doel. Om dit overzichtelijk te krijgen gaan we onder andere met een ander systeem werken waar formats hiervoor aanwezig zijn. Daarnaast is Karlien druk bezig met de professionalisering hiervan binnen het team. Zij deelt haar kennis en expertise met het team om zo allemaal stappen te zetten in het rapporteren op doelen.

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.

Halverwege het jaar en eind van het jaar hebben wij een inspraakmoment gehouden voor ouders/verzorgers. Los daarvan zijn er doorgaans ook altijd gesprekken met ouders en kunnen zij waar nodig hun zorgen/vragen al doorgeven mocht er iets aangepast moeten worden of niet goed gaan. Ouders worden uitgenodigd om onder genot van kop koe/thee met iemand van de werknemers in gesprek te kunnen. Tijdens deze avonden is er een agenda van punten die wij vanuit ons graag willen delen en/of bespreekbaar maken. Daarnaast is er ruimte om in het algemeen een vraag te stellen of afzonderlijk met een van de begeleiders nog even een gesprek te voeren. Aan het eind krijgen ouders de mogelijkheid een anoniem feedbackformulier in te vullen om zo nogmaals de mogelijkheid te bieden voor het geven van feedback.

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.

Uit het feedback dat wij ontvangen is gebleken dat de korte lijntjes erg gewaardeerd worden en vinden ouders/verzorgers het fijn dat we altijd klaarstaan voor vragen of het opvangen van het kind waar nodig. Daarbij benoemen wij zoveel mogelijk het positieve in plaats van het negatieve, dit waarderen ouders/verzorgers. Daarnaast kwam er een feedbackpunt uit omtrent het rapporteren. Ondanks dat dit een doel is wat wij zelf al gesteld hadden waarderen we het enorm dat ook ouders dit aangeven. Zo blijkt dat ons doel ook echt gewenst is. Als laatste hebben de ouders tijdens de ouderavond de mogelijkheid gehad om mee te denken over het vormgeven van de open dag die gepland staat in 2025. Ook hier zijn mooie en praktische ideeën uitgekomen.

Uit de feedbackformulieren bleek dat er vraag is naar een logeeroptie. Dit bieden wij momenteel niet maar is eventueel een toekomstplan.

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.

Dit jaar is de vragenlijst aangepast naar een beter passend niveau van de deelnemers omdat dit uit de feedback van vorig jaar kwam. Daarnaast waren er 2 opties, een schrijversie en 1 met smileys die je kon omcirkelen.

Halverwege het jaar heeft deze tevredenheidsmeting plaats gevonden. De deelnemers mochten kiezen welke vorm van vragenlijst zij in wilden vullen. Ze mochten een rustig plekje kiezen om dit anoniem in te vullen. Wanneer ze vragen hadden over een vraag of hoe te antwoorden konden ze dit vragen aan een begeleider. In de vragenlijsten wordt onder andere gevraagd naar de algemene sfeer, kwaliteit van begeleiding en invulling voor de deelnemers.

De boerderij in het algemeen kreeg een gemiddelde van 8
De begeleiding in het algemeen kreeg een gemiddelde van 8

Punten die er uit kwamen:

- Gezellige, fijne soms drukke sfeer op boerderij.
- Altijd ruimte om hulp te vragen/te kletsen.
- Deelnemers hebben voldoende keuzevrijheid in welke klusjes ze leuk vinden/willen doen.
- Deelnemers kunnen zelf benoemen wat zij al geleerd hebben en/of nog willen leren.
- Sommige deelnemers voelen zich bij specifieke andere deelnemer(s) onveilig.

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.

De conclusie die wij halen uit de tevredenheidsmeting is dat deelnemers over het algemeen erg tevreden zijn over de boerderij. Omdat wij alle dagen de ruimte bieden voor gesprek als je ergens mee zit komen er niet veel "negatieve" punten uit. Dit vinden we natuurlijk fijn want dit betekent dat ze de ruimte voelen om bij ons te komen wanneer dit nodig is. Daarnaast kunnen we concluderen dat sommige deelnemers toch soms last hebben van de drukte op de boerderij ondanks dat het ook erg gezellig en fijn is. Daarom is er in 2024 een start gemaakt met de ontwikkeling van een snoezelruimte. Deze plek biedt de deelnemers de mogelijkheid om zich even terug te trekken naar een fijne, prikkelarme ruimte. Ook kwam bij de meting terug dat deelnemers zich niet altijd even veilig voelen bij sommige mede-deelnemers. Toezicht hierop is daarom aangescherpt en zijn er bepaalde afspraken gemaakt om het veilige gevoel terug te brengen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

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.

7.2 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 jaar hebben wij 7 FOBO formulieren geschreven, allemaal omtrent agressie. Zoals eerder in het verslag beschreven zijn wij druk bezig met professionaliseren onder andere op het gebied van agressie omdat we merken dat deze zorgvraag stijgende is. Dit zie je ook terug in het stijgende aantal FOBO formulieren. Vorig jaar waren dit er 5, dit jaar 7. De FOBO formulieren komen dus ook voort uit bekend gedrag van 2 deelnemers. Eén van de formulieren is niet afkomstig van deze 2 deelnemers.

Het eerste formulier komt voort uit een situatie waarbij begeleiding uit veiligheidsredenen besloot een mesje af te nemen van de desbetreffende deelnemer. Deze was in gebruik voor een knutselproject, toen dit niet meer veilig ging werd dit gestopt. Deelnemer werd hier boos van en maakte dreigende bewegingen naar begeleider die voor de la stond ter voorkoming van het pakken van een nieuw mesje. Deelnemer gooit met spullen. Deelnemer dreigt te slaan met houten voorwerp, begeleider grijpt hier in en went armen van deelnemer af. Deelnemer schiet in verweer en slaat begeleider. Begeleider is samen met andere begeleider gesprek aangegaan. Echter was emotie hier nog te hoog, omdat te taxi er was is hij boos naar huis gegaan. Er is contact gelegd met thuisfront.

Tweede formulier komt voort uit gesprek met ouder van een deelnemer. Na een ruzie tussen deelnemers wilde begeleider dit uitleggen aan ouder bij ophalen van de deelnemer. Ouder reageerde hier op vanuit boosheid terwijl insteek was op hoogte brengen van situatie. Ouder doet hierin dreigende uitspraken over andere deelnemer en ouders hiervan. Gesprek is met deze ouder later opgepakt, zag in dat er gehandeld was uit verkeerde emotie. Opnames/foto's die gemaakt waren in gesprek tussen ouder en begeleider zijn doorgestuurd. Ook hier is gesprek over geweest en is opgelost met thuisfront.

Derde formulier komt voort uit bekend gedrag van deelnemer. Krijgt 1 op 1 begeleiding gezien de zorgvraag. Gelijk bij aankomst op boerderij uit taxi betreft hij andere deelnemer in zijn plan om we te rennen. Deelnemers kiezen voor een gevaarlijke, hoge plek op een stapel zaagselbalen. Dit mag niet ivm gevaren. Om dit gelijk in te kaderen met meerdere collega's snel geschakeld door samen naar beneden te halen. De deelnemer die erbij betrokken werd kwam zelfstandig naar beneden. Andere deelnemer is er af getild. In het zorgplan van deze deelnemer is vastgelegd dat dit fysiek mag indien nodig. Dit omdat deelnemer deze keus niet zelf kan maken en zo in gevaarlijke situaties beland.

Vierde formulier komt voort uit een deelnemer met bekend gedrag. Ging gooien met spullen, slaan en haren trekken bij begeleider. Andere begeleider erbij gekomen ter versterking/overname. Deze is in gesprek geweest toen emotie gezakt is. Deelnemer zit in leerproces van omgaan met emoties. Deelnemer heeft uiteindelijk goed gesprek gehad met desbetreffende deelnemer. Omdat er in korte tijd meerdere incidenten waren met deze deelnemer/begeleider is er gesprek in gepland met thuisituatie. Hierin elkaar handvaten kunnen geven en korte lijnen gehouden. Begeleider heeft onder andere hierdoor stappen kunnen maken in haar begeleidingsstijl.

Vijfde formulier van agressie is een situatie tussen verschillende deelnemers. Gaat om een deelnemer die 1 op 1 begeleid wordt en aan het melken was met begeleider. Echter reageert deze deelnemer op alle geluiden van andere deelnemers en schiet hier op af. Scheldt ze uit en zoekt fysiek contact. Wordt hier door begeleiding in begrenst, aan hand meegenomen. (Toestemming vastgelegd in dossier). Echter blijft terug gaan naar deelnemers. Andere deelnemers weggehaald uit situatie zodat de veiligheid teruggebracht wordt. Deelnemer is meegenomen naar prikkelarme omgeving, hier is rust teruggekeerd en was deelnemer weer begeleidbaar.

Zesde formulier komt voort uit nieuwe samenstelling van deelnemer en begeleider. Deelnemer heeft voorkeur voor begeleiding. In vakanties en bij ziekte heeft deelnemer al met deze begeleider gewerkt. Toen begeleider vaste dag kreeg draaide dit om. Deelnemer was niet fijn in contact met deze begeleider. Werd fysiek naar begeleider. Andere begeleider is komen helpen. Contact gelegd met thuisfront, daarnaast is er voor de week erop een gesprek ingepland met deze begeleider, deelnemer en zijn pb'er. Zij hebben nabesproken wat er is gebeurd en wat we hiervan hebben geleerd. Wat kan wel en wat kan niet als je boos bent of iets duidelijk wilt maken. Ook is er een afweging gemaakt of het goed is een andere keus te maken in begeleiders voor deze deelnemer om zo een fijne leerbare sfeer te creëren.

Het laatste formulier komt voort uit gebruik van een mesje. Deelnemer wilde koffie maar bedenkt zich geen moment, pakt een mesje en richt deze op begeleiders. Doet dit vanuit gedachte dat het grappig is/spelletje. Echter is dit onvoorspelbaar gedrag en dit maakt het risicovol. Mesje is afgenomen, daarna nogmaals bij een volgende mesje. Deelnemer wilde een lepeltje voor zijn koffie, deze is gepakt door een begeleider ter voorkoming van het pakken van nog een mesje. Na de koffie zijn ze aan het werk gegaan.

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.

Conclusies:

- **Effectiviteit van training:** De training heeft duidelijk bijgedragen aan het verbeteren van de vaardigheden van het team bij het omgaan met agressie. Dit heeft niet alleen het aantal agressiemeldingen beperkt, maar ook de samenwerking binnen het team versterkt, wat heeft geleid tot een meer professionele en gestroomlijnde aanpak van situaties.
- **Toename van zorgvraag en deelnemers:** Ondanks de stijging in de zorgvraag en het aantal deelnemers, is er geen mega stijging in het aantal agressiemeldingen. Dit duidt erop dat de maatregelen die genomen zijn, effectief zijn in het beheersen van de situatie.
- **Leren van incidenten:** De incidenten hebben geleid tot belangrijke ontwikkelingen, zoals het opzetten van een prikkelarme ruimte. Dit laat zien dat het team in staat is om te leren van meldingen en incidenten en deze om te zetten in verbeteringen van het zorgproces.

Leerpunten en verbeterpunten:

- **Verdieping in communicatie:** Hoewel de training helpt bij het hanteren van agressie, blijft er ruimte voor verbetering in de communicatie met deelnemers die agressief gedrag vertonen. Meer gerichte technieken voor het de-escaleren van spanningen kunnen nog verder bijdragen.
- **Verdeling van zorg:** De stijging in het aantal deelnemers vraagt om heroverweging van de werkdruk en de manier waarop zorg wordt verdeeld, vooral in situaties met verhoogd risico op agressie.
- **Continue evaluatie van strategieën:** Het plan voor het creëren van een prikkelarme ruimte is een belangrijke stap, maar het is essentieel om regelmatig te evalueren of deze ruimte effectief bijdraagt aan het verminderen van agressie en het bevorderen van veiligheid.

Acties die genomen zijn:

- **Opleidingen/trainingen:** Het team heeft een specifieke agressietraining gevolgd, waardoor ze beter voorbereid zijn op lastige situaties.
- **Prikkelarme ruimte:** Op basis van de agressiemeldingen is een prikkelarme ruimte opgezet om deelnemers te helpen kalmeren en de agressie te verminderen.
- **Analyse van meldingen:** Het analyseren van agressiemeldingen zorgt ervoor dat het team beter inzicht heeft in de oorzaken van agressie en kan reageren met gerichte maatregelen.

Acties die nog genomen moeten worden:

- **Verdieping in technieken van de-escalatie:** Meer training gericht op het de-escaleren van spanningen kan helpen om agressie verder te verminderen.
- **Herziening van de zorgstructuur:** Gezien de stijgende zorgvraag en het aantal deelnemers, zal er gekeken moeten worden naar een herstructurering van de zorgverlening om te zorgen voor de juiste balans tussen zorg en veiligheid.
- **Regelmatige evaluatie van de prikkelarme ruimte:** Het blijft belangrijk om de effectiviteit van de prikkelarme ruimte te evalueren en eventueel aan te passen op basis van feedback van de deelnemers en het team.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten zijn:

- **Preventieve maatregelen:** Het afwezig zijn van meldingen kan te maken hebben met de preventieve maatregelen die zijn genomen, zoals de agressietraining en het creëren van de prikkelarme ruimte. Door proactief te handelen en situaties van het begin af aan goed te managen, kan veel agressie worden voorkomen.
- **Duidelijke communicatie en structuur:** Het team hanteert een duidelijke begeleidingsstijl, wat zorgt voor een rustige en veilige omgeving voor de deelnemers. Dit draagt bij aan een preventieve werking, waardoor er minder snel situaties ontstaan die kunnen escaleren naar agressie.

Structuur van de afwezigheid van meldingen:

- De afwezigheid van meldingen kan **structureel** zijn, aangezien de preventieve maatregelen zoals de training en de prikkelarme ruimte op langere termijn bijdragen aan het verminderen van agressie. Het is echter belangrijk om te blijven monitoren of deze afwezigheid structureel blijft, vooral bij veranderende omstandigheden of een grotere zorgvraag.

Grenzen bij het verlenen van zorg en exclusiecriteria:

In het kader van agressie, ligt de grens bij het verlenen van zorg bij het moment waarop de veiligheid van zowel de zorgverlener als de andere deelnemers in het gedrang komt. Wanneer agressie fysiek of verbale bedreigingen omvat, kunnen exclusiecriteria in werking treden. Deze exclusiecriteria worden als volgt vormgegeven:

- **Fysieke agressie:** Wanneer een deelnemer fysiek agressief wordt, kan het noodzakelijk zijn om zorg tijdelijk of permanent te beëindigen. Dit kan gepaard gaan met een verwijzing naar gespecialiseerde zorginstellingen.
- **Verbale agressie:** Als verbale agressie herhaaldelijk voorkomt en niet kan worden gedeëscaleerd, kan er besloten worden tot het uitsluiten van de deelnemer van de zorg, na zorgvuldig afwegen van de situatie en in overleg met andere zorgprofessionals.
- **Combinatie van agressief gedrag en onveilige situatie:** Wanneer agressie een situatie onveilig maakt voor anderen (deelnemers of zorgverleners), is het belangrijk om snel te handelen en, indien nodig, de zorg tijdelijk te stoppen of aan te passen om de veiligheid te waarborgen.

Het blijft cruciaal om een balans te vinden tussen het bieden van zorg en het handhaven van veiligheid. Regelmatige evaluatie van deze grenzen en exclusiecriteria helpt om adequaat te blijven reageren op veranderende situaties.

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.

Medewerkers/ stagiaires. ZZP'ers en vrijwilligers krijgen een toestemming online formulier opslaan functioneringsgesprekken/inspraakgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond

Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Marjan VOG aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 09-12-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 22-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Jace VOG aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Lyset VOG aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Niet nodig ivm ontslag vanuit Lyset.

VOG aanvragen Roelof vog

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

Aanbesteding doen in juli 2024 bij Samen14

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Aanbesteding met Samen14 behaald.

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): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 15-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Een fysieke bijeenkomst betreft tevredenheidsonderzoek met ouders/deelnemers met tips/en tops erbij te doen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens ouderavond hebben ouders/verzorger hiertoe mogelijkheid gehad. Daarnaast is er bij elk MDO gesprek ook een stukje feedback op boerderij/begeleiding mogelijk onderaan het verslag. Ook is er tijdens een MDO gesprek de mogelijkheid voor ouders/verzorgers en/of deelnemers indien deze aanwezig is feedback te geven.

Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 16-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan tijdens intervisie.

Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan tijdens intervisie moment.

Inspraakmoment vind fysiek plaats

Geplande uitvoerdatum:	01-05-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Ouders hebben in december mogelijkheid gehad om op ouderavond te komen. Hier was ook mogelijkheid om inspraak te delen over afgelopen jaar of voor het komende jaar. Daarnaast hebben ouders/verzorgers ten alle tijde de mogelijkheid dit te doen tijdens overdracht momenten. Of indien nodig plannen we hier een moment voor.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum:	01-04-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	14-06-2024 (Afgerond)

2x tevredenheidsonderzoek uitvoeren voor deelnemers

Geplande uitvoerdatum:	01-04-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Gedaan middels formulier.

Varkensverblijf en kippenhok af maken.

Geplande uitvoerdatum:	01-04-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Varkenshok is hard aan gewerkt. Aan het zelfde verblijf komt ook een kippenhok. De werkzaamheden worden daarom verdeeld over de twee projecten. Dit jaar is al het materiaal wat we nog hadden liggen gebruikt. Dit is gerecycled in dit dieren verblijf. Nu zal er grotendeels met nieuwe materialen verder gebouwd worden.

VOG aanvragen Diane vog

Geplande uitvoerdatum:	23-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Gedaan.

Extra BHV'er

Geplande uitvoerdatum:	14-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: Marjan heeft succesvol de BHV cursus afgerond. Bij het werven van nieuw personeel wordt ook gekeken naar BHV bevoegdheid.

Leren feedback geven meenemen tijdens intervisies

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens een aantal opeenvolgende intervisies is het geven en ontvangen van feedback meegenomen. Middels verschillende methodes is er geleerd hiermee om te gaan. Ook is dit stukje teruggekomen bij de gezamenlijke agressie training.

Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

Uitdeelbrief maken en uitdelen naar ouders/verzorgers/deelnemers over onze (nieuwe) vertrouwenspersoon.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ouders hebben hier bericht over gehad. Ook staat zij vermeld op de website zodat de vertrouwenspersoon altijd vindbaar is indien nodig.

Opzetten van een cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Hebben uitgezocht of hier baad bij was. Echter blijft de voorkeur dat alle deelnemers of indien nodig ouders/verzorgers hun wensen kunnen uitspreken. Dit houden we dan ook algemeen voor alle deelnemers.

De RIE word elk jaar geëvalueerd

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan. Wegens een nieuw systeem waar we volgend jaar mee gaan werken kunnen ouders/verzorgers/deelnemers een online RIE invullen. Dit staat dan gelijk in het dossier en er kunnen indien nodig doelen aan gekoppeld worden.

Ouders inlichten doormiddel van voorlichting en een nieuwsbrief over het sociale verkeer van deelnemers onderling

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Ouders zijn middels een bericht op de hoogste gesteld. Het jaar 2025 zijn we begonnen met een nieuwe afspraak, namelijk géén telefoon gebruik. Omdat voor sommige deelnemers de telefoon een middel is van emotieregulatie hebben wij telefoons beschikbaar gesteld voor gebruik door deelnemers. Op deze telefoons kunnen zij de gewenste spelletjes spelen of muziek luisteren.

1x per 3 maand is er een evaluatiegesprek met de vrijwilligers die word gemaild voor akkoord

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Afgerond.

1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die gemaild voor akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Er hebben dit jaar functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Deze worden geformuleerd in Zilliz. Dit zal straks in een ander systeem komen als wij niet meer met Zilliz werken.

Crumelhaeve is zichtbaar via sociale media zoals Facebook en Instagram.

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	We delen belangrijke dingen via sociale media. Proberen dit minimaal maandelijks, liefst 2-wekelijks te doen om zo zichtbaar te blijven voor de omgeving.

Roelof gaat zich verder oriënteren waar hij zich in wil verdiepen met trainigen.

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Roelof heeft zich aangemeld voor 2 cursussen. De eerste heeft als thema scheiding. De twee heeft als thema kindermishandeling.

Iedere medewerker kijkt voordat hij met de deelnemer werk in het rapportagesysteem hoe het de vorige keer is gegaan.

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2024
Geldt voor locatie(s):	Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	We hebben gemerkt dat ons huidige systeem hiervoor niet efficiënt genoeg is. Daarom zijn we in

overgang naar een nieuw systeem. Dit nieuwe systeem bevat een uitgebreid rapportage systeem wat bijdraagt aan het professionaliseren van ons werk.

We kunnen elkaar aanspreken als collega's om elkaar functioneren

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens intervisies is er ruimte gemaakt voor het leren feedback geven. Zowel positieve als opbouwende feedback. Blijft een leerpunt voor het team.

Met deelnemers word zoveel mogelijk rekening gehouden wie de begeleider is waarmee een klik is

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Deelnemers hebben soms voorkeur, om het leerproces te versterken houden we rekening met samenstelling van deelnemers en begeleiders.

1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers .De notities hiervan worden gemaïld ter akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

Sem gaat vragenlijst herschrijven voor begrijpelijker vragen.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vragenlijst is aangepast door Lyset. Kinderen hebben dit jaar keuze gehad uit 2 vragenlijsten, 1 met schriftelijke vragen en 1 dmv smileys.

Professionaliseren in omgang met agressie

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Met gehele team een agressie training gevolgd.

FOBO formulieren worden gedeeld met consulenten en/of betrokkenen mede vanwege de wettelijke eis die hier aan gesteld is.

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: FOBO formulieren worden gedeeld met consultant en/of wettelijke verzorgers. Dit is verplicht en draagt bij aan het leerproces van zowel deelnemer als organisatie. Korte lijnen zorgen voor snel schakelen in begeleidingsplan indien nodig.

Naast facebook ook actief worden op instagram

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Terugkerende actie ivm actief blijven op sociale media.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 03-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd en is akkoord.

VOG aanvragen Judith [vog](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 02-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: NVT in verband met niet verlengen contract.

VOG aanvragen Daan [vog](#)

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2024
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 24-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is aangevraagd.

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): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

2x per jaar is er een tevredenheidsonderzoek bij alle deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er heeft 1 x een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Actiepunt voor volgend jaar om dit

daadwerkelijk 2x te doen.

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.

Begin januari gaan alle cliëntendossiers over naar het nieuwe systeem. (ONS)

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Ontwikkelen protocollen stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Eind april 2025 is onze rooster administratie overgezet naar het nieuwe systeem (ONS).

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Plannen & roosteren via nieuw systeem

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Afronden snoezelruimte zodat deze in gebruik genomen kan worden.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Ouders inlichten doormiddel van voorlichting en een nieuwsbrief over het sociale verkeer van deelnemers onderling

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

2x tevredenheidsonderzoek uitvoeren voor deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Zodra de VOG is verstrekt, actualiseer in de werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG aanvragen Marjan Stapelberg

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Roelof gaat zich verder oriënteren waar hij zich in wil verdiepen met trainigen.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Extra BHV'er

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Naast facebook ook actief op instagram (blijven).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

FOBO formulieren worden gedeeld met consulenten en/of betrokkenen mede vanwege de wettelijke eis die hier aan gesteld is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers .De notities hiervan worden gemaïld ter akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

We kunnen elkaar aanspreken als collega's om elkaar functioneren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die gemaïld voor akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

1x per 3 maand is er een evaluatiegesprek met de vrijwilligers die word gemaïld voor akkoord

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

De RIE word elk jaar geëvalueerd

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Varkensverblijf en kippenhok af maken.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Inspraakmoment vind fysiek plaats

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

In KJV 2024 geeft u aan binnen 5 jaar een tweede locatie te willen openen. Zodra uw plannen concreet zijn, meldt in H1 werkbeschrijving en volg de instructies op.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

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): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Herman Plan van aanpak RIE van melkveebedrijf evalueren en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Het netwerk van ons deelnemers betrekken we meer in ons proces doormiddel de praktische werkzaamheden (visie) te laten zien

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Herman Plan van aanpak RIE van zorg evalueren en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

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): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 31 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Conclusie vanuit actielijst is dat wij ons richten op nog meer professionaliseren van de zorg middels een nieuw systeem. Belangrijk daarbij vinden wij de betrokkenheid van ouders/verzorgers en deelnemers zelf. Ook blijft het belangrijk om ons zichtbaar te maken via sociale media. We kijken terug op een jaar waar pittige acties voor uitgezet waren maar met succes behaald zijn zoals de agressie training. Voor komend jaar zijn er ook al wat acties uitgezet omtrent de nieuwe doelen voor het bedrijf. Denk hierbij aan open dag en werken aan/in het nieuwe cliëntensysteem.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Openen tweede locatie met eventueel een logeeropvang.
- Graag zouden we een melkrobot aanschaffen in de toekomst.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Ontwikkelingen maken in professionaliseren d.m.v. nieuw cliëntstelsysteem.
- Draagkracht begeleiding vergroten.
- Open dag organiseren voor alle gegadigden. (Families/gemeente/scholen etc.)
- Goede afstemming met personeel om ziekteverzuim/uitval zo beperkt mogelijk te houden.
- Nieuwe aanmeldingen filteren en keuze maken op basis van draagkracht van het team die op dat moment werkzaam is.
- Contact met ouders/verzorgers en gemeente versterken.

9.3 Plan van aanpak

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

Doelstelling 1: Ontwikkelingen maken in professionaliseren d.m.v. nieuw cliëntensysteem.

1. Karlien en Lyset richten nieuw systeem in.
2. Karlien en Lyset ontwikkelen documenten/filmpjes met uitleg voor overige collega's.
3. We gaan werken middels het nieuwe systeem. Dit biedt ontwikkelingen op gebied van rapporteren, doelen schrijven, signaleringsplannen en evaluatieverslagen.

Doelstelling 2: Draagkracht begeleiding vergroten.

1. Vacature online zetten op verschillende plekken.
2. Gespreksronde organiseren.
3. Meeloopdag voor wie door is na gespreksronde.
4. Indien geschikte kandidaat contract aanbieden.

Doelstelling 3: Open dag organiseren voor alle gegadigden. (Familie/gemeente/scholen etc.)

1. Werkgroep samenstellen en overleggen plannen.
2. Taken verdelen binnen werkgroep en indien nodig opdracht uitdelen naar overige collega's.
3. Alle aspecten van open dag organiseren.

Doelstelling 4: Goede afstemming met personeel om ziekteverzuim/uitval zo beperkt mogelijk te houden.

1. Afstemmingsgesprekken goed onderhouden en deze schriftelijk vastleggen.
2. Draagkracht van team verhogen met nieuwe collega's.

Doelstelling 5: Nieuwe aanmeldingen filteren en keuze maken op basis van draagkracht van het team die op dat moment werkzaam is.

1. Tijdens intake volledige zorgvraag helder hebben.
2. Checken: heeft de nieuwe aanmelding een passende indicatie bij de zorgvraag
3. Overleggen met coördinerende begeleiders/planners of haalbaar is met huidige draagkracht van het team.

Doelstelling 6: Contact met ouders/verzorgers en gemeente versterken.

1. Zichtbaar blijven op sociale media + website goed onderhouden.
2. Werk goed uit blijven voeren, leerbaar blijven met gehele team. Verdieping op blijven zoeken.
3. Onder andere d.m.v. nieuw cliëntensysteem ontwikkelingen concreter formuleren.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.