

Jaarverslag
januari 2023 - december 2023

Zorgboerderij Ensink B.V.

Zorgboerderij Ensink wonen

Locatienummer: 2481



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	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	21
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	23
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	30
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	32

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

Zorgboerderij Ensink B.V.

Registratienummer: 2349

Vergertsveldweg 30, 7524 PM Enschede

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 72053712

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

Locatiegegevens

Zorgboerderij Ensink wonen

Registratienummer: 2481

Overmaat 11, 7524 PB Enschede

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

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?

- Ja, Voorwoord toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

In dit additionele jaarverslag laten we de belangrijkste ontwikkelingen zien van het afgelopen jaar, specifiek beschreven voor onze woonlocatie gelegen aan het overmaat nr. 11. Dit jaarverslag is opgesteld volgens de normen van de Federatie Landbouw en Zorg. Deze normen beschrijven dat wanneer deelnemers zowel op een locatie wonen als dagbesteding ontvangen, er noodzaak is tot voeren van een apart kwaliteitssysteem en daarmee het schrijven van een tweede jaarverslag.

Grotendeels komt de informatie in dit jaarverslag overeen met de informatie beschreven in het algemene jaarverslag van Zorgboerderij Ensink. De reden hiervoor is dat woonlocatie overmaat nummer 11 een integratief onderdeel is van de zorgboerderij, mede omdat er op deze locatie ook dagbesteding en naschoolse opvang geboden wordt aan deelnemers zonder dat zij ook op deze locatie wonen (woonlocatie nummer 11 grenst direct aan het perceel van de hoofdlocatie). Een andere reden hiervoor is, dat woonlocatie nummer 11 een relatief klein aantal deelnemers huisvest ten opzichte van het totaal aantal deelnemers dat zorg ontvangt op Zorgboerderij Ensink (gemiddeld 6 deelnemers ten opzichte van gemiddeld 145 deelnemers in totaal). De deelnemers die op woonlocatie nummer 11 wonen doen mee met de activiteiten op de hoofdlocatie en er wordt gewerkt met hetzelfde kwaliteitssysteem. Mede omdat er op de hoofdlocatie ook een woongroep is, en we voor beide groepen eenzelfde werkwijze hanteren. Vanwege de wet- en regelgeving behorend bij het kwaliteitssysteem beschrijven als aanvulling op het algemene verslag in dit verslag met meer nuance de belevenissen van de woongroep op locatie nummer 11. Wij hopen dat dit u een goed beeld geeft van het afgelopen jaar op deze woongroep.

In dit jaarverslag kijken we terug op de ontwikkelingen van Zorgboerderij Ensink in 2023. Een extra bijzonder jaar, we vierden namelijk ons 25-jarig bestaan. Samen met onze deelnemers en met alle mensen die de afgelopen jaren met een grote betrokkenheid en passie voor hen klaar hebben gestaan, hebben we daar feestelijk bij stilgestaan. We zijn trots en dankbaar dat we met onze medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en onze deelnemende kinderen en jongeren weer een jaar veel hebben betekend voor de WLZ en de jeugdzorg in en om Enschede. Dankzij ieders inzet en enthousiasme, onze dieren, de ruimte op en rondom onze boerderij en de mogelijkheden voor vele activiteiten hebben onze deelnemers zich prettig gevoeld en verder kunnen ontwikkelen. In dit verslag kunt u lezen wat er zoal ontwikkeld en gebeurd is het afgelopen jaar.

We wensen u veel leesplezier!

Acties

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

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.

Wij kijken terug op een fijn, leerzaam en feestelijk jaar. We zijn trots op de groei van onze deelnemers, medewerkers en de bedrijfsmatige ontwikkelingen. Hieronder beschrijven we een aantal gebeurtenissen en veranderingen die hebben plaatsgevonden op de zorgboerderij in het afgelopen jaar. Onze deelnemers hebben afgelopen jaar veel verschillende activiteiten ondernomen. Dagelijks terugkerende activiteiten op de zorgboerderij zijn: de verzorging van de aanwezige dieren, het onderhoud van de natuurgronden, de locaties/het erf bijhouden en helpen renoveren en ook belangrijk; de werkzaamheden in en om de boerderijwinkel, de moestuin en de pluktuin. Daarnaast werden ook in 2023 verschillende creatieve en sportieve activiteiten georganiseerd. De activiteiten in de winkel en de pluktuin hebben wij het afgelopen jaar verder uitgebreid. Deze plek is daarmee in toenemende mate een verbindende plek geworden. Zowel deelnemers als medewerkers, hun familie of vrienden en buurtgenoten ontmoeten elkaar. Deelnemers spelen hier een belangrijke rol. Ze heten mensen welkom, helpen bij het wegen en afrekenen van producten en het onderhoud van de pluktuin. Daarnaast helpen zij bij de jaarlijkse voorjaars- en kerstmarkt, bijvoorbeeld door het maken van artikelen die zij kunnen verkopen, of het bemannen van een kraampje op de markt. Voor sommige deelnemers was het meehelpen in de winkel het afgelopen jaar zelfs een opstapje naar een reguliere (bij)baan. We merken dat zowel deelnemers als medewerkers trots zijn op deze werkplek. Ze laten het zien aan familieleden, vrienden of kennissen. Op een hele laagdrempelige manier biedt dit tevens de mogelijkheid voor deelnemers om met anderen in gesprek te gaan. Tot slot ontmoeten wij op deze locatie tevens collega's van andere zorg- of agrarische organisaties. De informele gesprekken die ontstaan bij deze ontmoetingen ervaren wij als erg waardevol. De deelnemers die bij ons wonen (ook de deelnemers van woonlocatie nummer 11) hebben in aanvulling op de activiteiten van de dagbesteding en/of naschoolse opvang extra activiteiten ondernomen. In juni hebben ze bijvoorbeeld deelgenomen aan de wandeldriedaagse in Lonneker en in de zomervakantie zijn ze samen op vakantie naar Ameland geweest. Ook hebben verschillende deelnemers samen met medewerkers gewerkt aan de aanpassingen op het erf van de hoofdlocatie van de zorgboerderij, waarbij het erf zoveel mogelijk autovrij en parkachtig is aangelegd. Zo is er aan verschillende leerdoelen gewerkt. Bijvoorbeeld door te oefenen met samenwerken. Hoe stel je elkaar een vraag, als je niet meer weet hoe je verder moet? In mei hebben we dit project afgerond, en de deelnemers werden bekroond met een stratenmaker diploma. Alle medewerkers hebben tijdens de voorjaarsmarkt ter ere aan het 25 jubileum een prachtig nieuw uithangbord geschonken aan de zorgboerderij. Nu is het 'nieuwe' erf niet alleen veel groener, maar ook steeds zichtbaarder. Een kroon op het geleverde teamwork! Wij zijn trots op alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers die zich het afgelopen zo enorm hebben ingezet om de deelnemers te voorzien van de begeleiding die zij nodig hebben. Dankzij deze begeleiding hebben onze deelnemers bijvoorbeeld gewerkt aan het ontwikkelen van meer zelfvertrouwen/ een positief zelfbeeld en het herkennen en reguleren van verschillende emoties.

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.

In 2022 zijn we gestart met de kwaliteitstoetsing van de woonlocatie "nummer 11". De bijbehorende audit hebben wij succesvol doorlopen. De inzichten die we hierbij hebben opgedaan, hebben ons geholpen om zowel de verschillen in ons zorgaanbod als in de zorgbehoefte nog beter in kaart te brengen. Op woongroep nummer 11 hebben we bijvoorbeeld ons huisreglement herzien, maken we meer gebruik van visuele hulpmiddelen en hebben we opnieuw gekeken naar de taken en rollen van de verschillende medewerkers van het team om zo de zorg voor de deelnemers die op deze locatie wonen nog beter te organiseren.

Er waren voor woonhuis nummer 11 in het afgelopen jaar geen grote wijzigingen in het zorgaanbod, de zorgvraag of de financiering hiervan. Er zijn voor de gehele Zorgboerderij wel meer zorgvragen binnen gekomen vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ) en zorgvragen van relatief jonge kinderen (tot en met zes jaar). De toegenomen zorgvraag vanuit de WLZ hadden wij als organisatie voorzien en past bij onze bedrijfsmatige ontwikkelingen en ambities. De stijging in de vraag naar zorg en begeleiding voor relatief jonge kinderen heeft ons wel verrast. Deze zorgvragen (komend vanuit de jeugdwet, of een plaatsing vanuit onderaannemerschap) zijn echter niet nieuw voor ons als organisatie. Zorg verlenen aan deze doelgroep past bij onze visie en ambitie. We hebben het afgelopen jaar gemerkt dat ook deze jonge doelgroep zich thuis voelt op de zorgboerderij. De toename van de vraag in het afgelopen jaar heeft er onder andere toe geleid dat wij er als organisatie voor hebben gekozen om de zorg voor deze jonge kinderen meer te centraliseren op een van de dagbestedingslocaties van de zorgboerderij. Hiervoor zijn aanpassingen gedaan aan het interieur en de spel- en sportmaterialen. Er zijn verder geen andere grote wijzigingen geweest ten aanzien van de locaties van de zorgboerderij. Ook is het beleid rondom het mee-eten bij de avondmaaltijd veranderd. Waar dit eerder een vanzelfsprekendheid was, eten deelnemers van de naschoolse opvang nu alleen mee wanneer hier een leerdoel aangekoppeld is. Er zijn bijvoorbeeld deelnemers die moeite hebben met bestek te eten. Zij eten mee op de zorgboerderij met het leerdoel "Ik eet mijn warm eten met mes en vork". Daarnaast zijn er deelnemers die bij ons mee-eten omdat zij thuis problemen ervaren in het eten van bepaalde hoeveelheden of structuren. Tijdens het mee-eten op de zorgboerderij leren zij het proeven/ eten van bepaalde structuren. Deze ontwikkeling past bij de ingezette koers om met deelnemers gericht aan leerdoelen te werken tijdens de verschillende activiteiten op de zorgboerderij. Daarnaast hebben we dankzij deze veranderingen meer rust gecreëerd op de locaties voor onze bewoners. In het afgelopen jaar hebben wij op geen van de locaties zorg verleend vanuit de Wet Zorg en Dwang (WZD), wel hebben wij ons beleidsplan t.a.v. vraagstukken rondom eventuele inzet hiervan geactualiseerd. Op basis van de informatie uit de ontwikkelgesprekken met onze medewerkers en de tevredenheidsonderzoeken voor medewerkers, deelnemers en ouders/verzorgers en ons ondersteunend netwerk hebben wij het afgelopen jaar nog een aantal aanpassingen gedaan. We hebben gewerkt aan het verbeteren van de communicatie, bijvoorbeeld door het frequenter delen van nieuwsberichten zowel intern als extern. Hierdoor lukt het ons beter om onze medewerkers en deelnemers te betrekken bij de ontwikkelingen op de zorgboerderij en in het zorglandschap. Daarnaast hebben wij verder gewerkt aan de implementatie van het systeem CarenZorgt. Dit was een al langer gekoesterde wens, waarbij wij beogen om meer verbinding te ervaren met ouders en verzorgers. CarenZorgt helpt ons om effectiever te communiceren met ouders en informatie uit te wisselen. Zo kunnen we samen de zorg voor onze deelnemers nog beter organiseren. Afgelopen zomer is er een pilot gestart. In het najaar hebben wij met de ouders/verzorgers die mee hebben gedaan geëvalueerd hoe zij dit hebben ervaren. Alle ouders waren erg positief en hebben ons voorzien van constructieve feedback, die we hebben toegepast. Op basis van het succes van deze aanpak, hebben wij besloten de toegang tot CarenZorgt voor de ouders/verzorgers in 2024 gefaseerd voort te zetten, zodat wij het gebruik en eventuele knelpunten goed kunnen blijven monitoren. Begin 2024 krijgen alle ouders van de woongroepen toegang, gevolgd door ouders van de dagbesteding en naschoolse opvang. Nu het coronavirus (gelukkig) het afgelopen jaar minder impact heeft gehad op de bedrijfsvoering, hebben wij meer tijd kunnen besteden aan het verbeteren van de samenwerking binnen de teams. We hebben meer teambuildingsactiviteiten kunnen verzorgen, en gewerkt aan het verduidelijken van de werkprocessen en de verschillende taken en rollen op de zorgboerderij. Ook hebben wij het afgelopen jaar opnieuw kritisch naar de huidige werkprocessen gekeken, om de kwaliteit van zorg te professionaliseren. Onze werkwijze en richtlijnen hebben wij in gezamenlijkheid herzien. Dit heeft bijvoorbeeld geleid tot updates in het aanmeldproces, de uitvoer van de tevredenheidsonderzoeken en enkele zorginhoudelijke richtlijnen. We hebben in het afgelopen jaar voor het eerst gewerkt met een 'blik van buiten'. Regelmatige maar onafhankelijke bezoekers, bijvoorbeeld onze dierenarts hebben wij gevraagd om een vragenlijst in te vullen over hoe zij onze zorgverlening in de dagelijkse praktijk ervaren. De vragenlijst richt zich vooral op het verkrijgen van feedback rondom de belangrijke waarden van onze zorgboerderij. De reacties die wij kregen waren erg positief, de zorgboerderij wordt omschreven als een sociale en huiselijke omgeving. De kwetsbaarheid en soms complexe problematiek van de kinderen en jongeren maakt indruk op buitenstaanders. Het is hen opgevallen dat deze kinderen en jongeren ondanks hun kwetsbaarheid vaak een ontspannen indruk maken. Er wordt gezien dat ieder naar zijn eigen mogelijkheden zich verder kan ontwikkelen en mee kan doen met de verschillende activiteiten op de boerderij. Ook worden de gezonde en duurzame initiatieven gewaardeerd. Ondanks dat sommige locaties een opknopbeurt kunnen gebruiken, maakt onze zorgboerderij een huiselijke indruk op de blikwerpers. Over de gewenste opknopwerkzaamheden leest u meer in hoofdstuk 9. Naast het leveren van kwalitatief goede zorg, vinden we het belangrijk dat de zorg toegankelijk blijft. We willen beschikbaar zijn voor zorgvragen in de buurt. Een gedegen financiering en goede samenwerkingen zijn hiervoor belangrijk. Afgelopen jaar zijn er vanuit de gemeenten verschillende bijeenkomsten georganiseerd over de verwachtingen rondom het zorgbeleid en zorginkoop vanaf 2025. Tijdens deze bijeenkomsten hebben wij informatie gekregen over verwachte ontwikkelingen. We hebben veel met collega's van andere organisaties kunnen praten. Hierdoor zijn we als organisatie steeds zichtbaarder geworden voor gemeenten en collega instellingen. Dit heeft een goede

samenwerking versterkt. We hopen dat ook in het nieuwe jaar onze inbreng bij deze bijeenkomsten bijdraagt aan goede samenwerkingsafspraken waarbij we in gezamenlijkheid werken aan het verbeteren van de zorg voor de meest kwetsbare kinderen en jongeren in onze regio.

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.

We kunnen positief terugkijken op het afgelopen jaar. Om de kwaliteit van zorg op woonlocatie nummer 11 verder te vergroten, hebben we afgelopen jaar ingezet op het meer afscheiden van de woonlocatie van de dagbestedingslocatie, en het formeren en optimaliseren van onze teams. Onze medewerkers hebben passende scholingen gevolgd. Daarnaast hebben we een aantal inhoudelijke werkwijzen herzien en geactualiseerd, een start gemaakt met de implementatie van CarenZorgt en staat de organisatorische basis steeds steviger. Hierdoor lukt het ons beter om de zorgvragen goed in kaart te brengen bij start- en evaluatiegesprekken, zodat we de informatie hebben om voor elk individueel kind een passend zorgaanbod te doen. Daarbij rekening houdend met het gezinssysteem van het kind. Komend jaar werken we verder aan deze doelen en pakken we nieuwe doelen op (zie hiervoor hoofdstuk 9).

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.

In 2023 konden, net als in 2022, deelnemers bij onze Zorgboerderij terecht voor de volgende vormen van zorg: wonen en deeltijd-wonen, logeren, dagbesteding, naschoolse begeleiding en coaching. Deze zorg wordt voornamelijk vanuit de jeugdwet en WLZ verleend. Een enkele zorgvraag is vanuit de WMO verleend. De zorg bestond uit individuele- en groepszorg. Net als in 2022 nam de vraag naar individuele zorg toe. In 2023 waren er deelnemers met een zorgzwaartepakket van 3 t/m 7 in begeleiding. Bij de instroom van de deelnemers merken wij dit jaar een toename van deelnemers in de leeftijdscategorie van 4-7 jaar. De helft van de instroom (12 deelnemers) bevond zich in deze leeftijdscategorie, die vaak vanuit de jeugdwet werd gefinancierd.

Doelgroep	01-01-2023	Instroom	Uitstroom	31-12-2023
<18+	105	24	23	104
>18+	43	03	08	38
Totaal	146	27	31	142

Bij Zorgboerderij Ensink verblijven per 1-12-2023 8 deelnemers die wonen en 6 deelnemers die deeltijds wonen.

Reden uitstroom	< 18 jaar	> 18 jaar	Totaal
Beëindiging volgens plan	11	03	14
Voortijdig afgesloten, in overeenstemming	12	04	08
Voortijdig, Eenzijdig door cliënt	0	01	09
Totaal	23	08	31

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.

Net als vorige jaar ontvingen de meeste deelnemers op de woonlocatie nummer 11 zorg vanuit de WLZ (5 van de 6 deelnemers). We hadden ons vorig jaar als doel gesteld om deze aantallen te handhaven en een stabiele woonomgeving te creëren voor de deelnemers woonachtig op deze locatie. Dat is ons dit jaar gelukt. Op woonlocatie nummer 11 heeft er afgelopen jaar 1 wijziging plaats gevonden. 1 deelnemer is verhuisd om zo dicht bij zijn eigen familie te kunnen zijn. Dit was zowel voor de deelnemer als voor zijn groepsgenoten, onze medewerkers, de familie en direct betrokken een moeilijk moment omdat deze deelnemer al lange tijd bij ons in zorg was. Er is vervolgens 1 nieuwe deelnemer ingestroomd. Deze deelnemer ontvangt zorg vanuit de WLZ. In totaal hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden in het aantal deelnemers dat woonachtig is op deze locatie (zes deelnemers).

Net als vorige jaren ontvingen veel deelnemers op de zorgboerderij zorg vanuit de jeugdwet. De uitstroom in deze groep deelnemers (onder de 18) is relatief groot, voor een groot deel heeft dit te maken met het feit dat we zien dat er voor deelnemers die bij ons zorg ontvangen vanuit de jeugdwet een indicatie afgegeven wordt voor een kortere periode vergeleken met enkele jaren geleden. In vergelijking met vorig jaar is het deelnemersaantal stabiel gebleven. Afgelopen jaar hebben wij ingezet op meer stabiliteit op woongroepen. Dit is in de eerste tabel zichtbaar. Er wonen momenteel 8 deelnemers bij ons en 6 deelnemers maken gebruik van het deeltijdverblijf aanbod (4 nachten). Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar. Toen was de verhouding 7 deelnemers wonen en 4 deelnemers verbleven deeltijd. Redenen voor uitstroom op de woongroep zijn bijvoorbeeld, terugkeer naar het eigen gezin, (in overeenstemming of op initiatief van het gezin) of een doorstroom naar een pleeggezin, gezinshuis of klinische behandelsetting. Bij de 18+ doelgroep is de belangrijkste reden voor doorstroom dat jongeren doorgroeien naar een plek waar zij wat meer zelfstandig gaan wonen. In verhouding zijn er steeds minder deelnemers die kortdurend bij ons kunnen logeren, omdat de fysieke plek hiervoor beperkt is. Tevens zien we dat de vraag naar dit type zorg afneemt, indicaties voor de zogenoemde 'respijt zorg' worden vrijwel niet meer afgegeven. De grote instroom van deelnemers in de leeftijdscategorie tussen de 4-7 jaar is vrij recent. Een verklaring zou kunnen zijn dat er zorginstellingen met een doelgroep in deze leeftijdscategorie afgelopen jaar zijn gesloten. Om deze deelnemers te kunnen plaatsen hebben wij aanpassingen gedaan in de doorstroom van deelnemers op de groep van de naschoolse begeleiding. De deelnemers rond de 12-14 jaar stromen in overleg met ouders/wijkcoach door naar een andere groep binnen de zorgboerderij of stromen uit. Ondanks een lichte afname van het directe aantal deelnemers in zorg, zien we met name in de jeugdzorg een toename van het aantal zorguren dat we direct verlenen. Dit ontstaat doordat er meer aanvragen zijn voor individuele zorg en de groep deelnemers die zorg ontvangt vanuit de WLZ meer aanwezig is op de zorgboerderij. Met name bij deelnemers die zorg ontvangen vanuit de jeugdwet, merken wij in toenemende mate dat er bij start ingezet wordt op kortere en lichtere zorgtrajecten (bij ons op de zorgboerderij, of bij zorginstellingen elders). We zien bijvoorbeeld dat deelnemers bij lichte problematiek vaak eerst naar een voorliggende voorziening worden verwezen. Als in een later stadium blijkt dat dit niet voldoende is, komen ze bij ons in zorg.

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.

Voor woonlocatie nummer 11 is een apart team opgericht. Dit team is op dezelfde wijze vormgegeven als de andere teams op de zorgboerderij (zie ook het algemene verslag), maar omdat op woonlocatie nummer 11 met name deelnemers met zwaardere zorgvraag wonen, waarbij somatiek meer op de voorgrond staat, zijn onze verpleegkundigen en verzorgenden IG grotendeels werkzaam in dit team. Rondom locatie nummer 11 worden diverse (buiten)activiteiten gefaciliteerd. Om op deze wijze en in deze omstandigheden zorg en begeleiding aan te kunnen bieden, zijn er naast onze zorginhoudelijke medewerkers ook diervverzorgers en agro medewerkers op de zorgboerderij aanwezig. Zij zijn onder andere verantwoordelijk voor de algemene verzorging en het welbevinden van de dieren en hebben overwegend een achtergrond in de veehouderij, diervverzorging en houtbewerking. Het primaire proces binnen Zorgboerderij Ensink wordt verder ondersteund door de medewerkers op de Zorgadministratie, de personeels- en salarisadministratie en finance. Inhoudelijke ondersteuning wordt gefaciliteerd door de aanwezige gedragswetenschappers en de kwaliteits- en beleidsmedewerker. Het afgelopen jaar hebben wij een aantal wisselingen gehad in de personele bezetting. In totaal zijn er tweeëntwintig medewerkers uitgestroomd, waarvan grotendeels gewenst. Dat wil zeggen dat zij op verzoek van de organisatie, dan wel in goed overleg en met de nodige ondersteuning, een nieuwe werkplek hebben gevonden buiten de zorgboerderij. Dit is meer dan in voorgaande jaren en het gevolg van de veranderingen die wij als organisatie doelbewust hebben doorgevoerd om zo ruimte te creëren om medewerkers aan te kunnen nemen die qua deskundigheidsniveau beter aansluiten bij de veranderende doelgroep (het werken met de jongere doelgroep en de deelnemers met een WLZ indicatie). Sommige medewerkers vertrokken omdat zij zelf iets anders wilden. Om de kwaliteit, de continuïteit en de stabiliteit in de bezetting te behouden dan wel te verbeteren, voeren we bij de beëindiging van het dienstverband evaluatiegesprekken. De feedback die tijdens deze gesprekken wordt gegeven, wordt aan het einde van het jaar anoniem gedeeld met het managementteam. In 2023 hebben wij achttien nieuwe medewerkers mogen verwelkomen in ons team. Dit waren voornamelijk medewerkers in de functie van Jeugdzorgwerker D. Reden voor het aantrekken van deze medewerkers loopt in lijn met de visie om in te kunnen blijven zetten op de kwaliteit van de zorg. De vrijgekomen uren waren ontstaan door het verder afschalen van het aantal assistenten en medewerkers met een 0 urencontract en daarnaast het opvangen van ongeneste uitstroom. In 2023 hebben wij te maken gehad met een hoog percentage langdurige afwezigheid en uitval gerelateerd aan zwangerschap. In totaal ging het om zeven medewerkers, waarvan zes in de functie van Jeugdzorgwerker. Om deze uitval op te kunnen vangen hebben wij in het tweede kwartaal van 2023 tijdelijk gebruikgemaakt van een externe partij voor het inlenen van zorgpersoneel. Na een evaluatie hierop bleek dat de wijze waarop het personeel kon worden ingezet niet aansloot op onze wensen en behoeften. Om toch flexibel te kunnen inspringen bij afwezigheid van medewerkers hebben wij gezocht naar andere passende mogelijkheden. Deze oplossing vonden we in het verder vergroten van ons netwerk van ZZP'ers in de zorg. Gezien de hoge verzuimpercentages over de afgelopen twee jaren (in grote mate het gevolg van het corona-virus) hebben we in 2023 meer aandacht geschonken aan het verzuimbeleid. Onze focus lag zowel op de administratie van verzuim als ook op de verzuimbegeleiding. Wij hebben onze verzuimregistratie verder uitgebreid en zijn daardoor in staat geweest beter te sturen op de begeleiding en het tijdig inzetten van de benodigde begeleiding en ondersteunende middelen. Dit alles heeft ertoe geleid dat wij het verzuimpercentage in het afgelopen jaar hebben gehalveerd van ruim 6% naar 3%. Een resultaat om trots op te zijn! Dankzij de toekenning van de SLIM-subsidie in 2022, hebben wij ook in het afgelopen jaar verder kunnen inzetten op het ontwikkelen van de vaardigheden van medewerkers, de verhouding van en tussen de functies binnen de zorgboerderij en het verder uitwerken van functie-eisen en -vaardigheden. Een belangrijk speerpunt is het verder professionaliseren van onze medewerkers, doelend op kennis en vaardigheden. Verdere toelichting staat beschreven in 5.3 onder Scholing en ontwikkeling. Daarop voortbordurend hebben wij de inzet van ontwikkelgesprekken verder aangepast. De formulieren van de ontwikkelgesprekken zijn daarbij, na evaluatie, aangepast. Daarnaast is besloten om alle jaarlijkse ontwikkelgesprekken uiterlijk aan het begin van het laatste kwartaal in te plannen. Hierdoor ontstaat er ruimte om wensen en behoeften ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling mee te nemen in het scholingsplan van volgend jaar.

Eind november 2023 is er onder de medewerkers van Zorgboerderij Ensink het jaarlijkse MedewerkersTevredenheidsOnderzoek (MTO) verspreid. Een van de verbeterpunten vanuit het vorige onderzoek was het vergroten van het deelnamepercentage. Door meer aandacht te besteden aan het belang van het onderzoek, hebben we medewerkers gemotiveerd om deel te nemen. Acties die zoal zijn uitgezet, zijn het aankondigen van het MTO tijdens de teamvergaderingen, het toelichten van het belang van deelname, het delen van acties die zijn uitgezet n.a.v. de uitkomsten van de vorige enquête en het meermalen aankondigingen en herinneren per mail. Alle acties hebben ertoe geleid dat het deelnamepercentage uitkwam op 77%, een groot verschil met vorig jaar (38% van de medewerkers deed toen mee). Om beter inzicht te krijgen in de beleving, hebben we dit jaar de enquêtevragen opnieuw geëvalueerd. Dit heeft ertoe geleid dat enquêtevragen opnieuw zijn gedefinieerd en dat er vragen zijn vervangen dan wel toegevoegd. Vragen vielen in zes categorieën: de organisatie, arbeidsomstandigheden en voorwaarden, taken en verantwoordelijkheden, communicatie, ontwikkelmogelijkheden, welzijn en samenwerking. De uitkomsten laten wederom zien dat medewerkers Zorgboerderij Ensink een prettige organisatie vinden om bij te werken. Zij zijn trots op deze werkplek. Ook de samenwerking met collega's en de werkrelatie met de leidinggevenden worden als positief ervaren. Men voelt zich over het algemeen gewaardeerd en ook de taken en verantwoordelijkheden zijn voor medewerkers duidelijk. Daarbij geeft ruim 80% aan voldoende uitdaging te ervaren in de functie. Omdat de werkdruk en werkbelasting in 2022 belangrijke punten van verbetering waren, hebben wij het afgelopen jaar volop ingezet op een verandering van de samenstelling van onze teams. Wij hebben afscheid genomen van een aantal algemene medewerkers en meer jeugdzorgwerkers aangenomen. Dit was tevens noodzakelijk omdat ondanks dat het aantal deelnemers in zorg ongeveer gelijk is gebleven aan voorgaande jaren, de complexiteit van de zorgvragen afgelopen jaar ook toenam. Uit het meest recente tevredenheidsonderzoek (december 2023) blijkt dat 77% van onze medewerkers nu een goede werk/privé balans ervaart. Als belangrijkste verbeterpunt voor de organisatie geven onze medewerkers aan dat zij graag nog beter geïnformeerd willen worden als het gaat om

veranderingen binnen de organisatie en veranderingen in processen. In hoofdstuk 9 beschrijven wij hoe wij aan dit verbeterpunt willen gaan werken in het komend jaar. Ook geven onze medewerkers aan meer betrokken te willen worden bij de implementatie van besluiten. Hoewel hierin ten opzichte van 2022 al een flinke verbetering zichtbaar is, blijft het een belangrijk punt van aandacht. Een ander belangrijk punt is dat voor enkele medewerkers er nog enkele vragen zijn over de werkwijze rondom de MIC-meldingen. Medewerkers kunnen machteloosheid ervaren bij herhaalde MIC-meldingen. In onze doelen voor het komend jaar zullen we net zoals afgelopen jaar prioriteit geven aan het aanbieden van passende (bij)scholingen aan onze medewerkers. Zodat onze medewerkers nog meer vaardigheden verwerven in het werken met de passende inhoudelijke methodieken. Hiermee beogen we dat het gevoel van machteloosheid dat kan ontstaan in het werken met een complexe doelgroep afneemt. Daarnaast blijven we werken aan het optimaliseren van de teams zodat collega's elkaar kunnen blijven steunen in moeilijke situaties en als organisatie blijven we alert om wanneer dat nodig is de samenwerking met de specialistische GGZ te prioriteren en het maatschappelijke belang van de noodzaak hiertoe en het belang van bijvoorbeeld het verminderen van de wachttijd bij doorverwijzingen op de agenda te houden.

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.

Het afgelopen jaar hebben wij opnieuw de meerwaarde ervaren van de aanstelling van de interne stagecoördinator. De taken van de stagecoördinator omvatten: het inventariseren en bewaken van het aantal beschikbare stageplaatsen, het zorgen voor passende begeleiding aan de stagiairs en het onderhouden van contacten met de verschillende opleidingen.

In 2023 waren er in totaal zes stagiairs vanuit verschillende opleidingen aanwezig op de zorgboerderij. Hieronder een overzicht:

-HBO: Drie stagiairs vanuit de opleiding Social Work. De stage-uren varieerden van 16 tot 32 uur per week per student;

-MBO niveau 4: Eén stagiair vanuit de opleiding maatschappelijke zorg, persoonlijk begeleider en specifieke doelgroepen;

-MAS: We hebben dit jaar twee scholieren gehad die hun maatschappelijke stage bij ons hebben gedaan voor 72 uur in totaal per scholier.

Een aantal van deze stagiaires was deels of volledig gekoppeld aan woonlocatie nummer 11. Met alle stagiairs worden voortgangsgesprekken gehouden. Wij hanteren daarbij altijd de normen van de opleiding om de frequentie van deze gesprekken te bepalen. Bij knelpunten of noodzaak tot extra begeleiding, intensiveren wij deze gesprekken om zo samen toch tot een succesvolle (afronding) van de stage te komen. Bij deze gesprekken zijn altijd de stagiair en de werkbegeleider van de stagiair aanwezig. Indien nodig sluit de stagecoördinator aan. Op deze manier proberen wij zicht te houden op welke stagiairs wij goed kunnen begeleiden binnen onze zorgboerderij en welke stagiaires minder geschikt zijn in de setting waarin wij werken met een bijzondere doelgroep. Afgelopen jaar hebben wij het besluit genomen om het aantal beschikbare stageplaatsen te minimaliseren. Reden hiervoor was een hoog uitvalpercentage eind 2022 begin 2023 onder de stagiairs en de beschikbaarheid van onze medewerkers om de stagiaires op een zorgvuldige manier te kunnen blijven begeleiden. Wij merken op dat stagiairs vaak positief zijn over de stage op de zorgboerderij, zij geven aan zich onderdeel te voelen van het team en zijn enthousiast over de werkzaamheden. Als lerende organisatie vinden wij dit een positieve ontwikkeling. Echter, blijft het voor ons belangrijk om kritisch te beoordelen hoeveel stageplekken wij kunnen toekennen en wat dit vraagt van de belastbaarheid van onze medewerkers. Afgelopen jaar hebben wij veel moeten investeren in het inwerken van nieuwe medewerkers. Hierdoor waren er minder medewerkers beschikbaar om stagiairs te begeleiden. Tegelijkertijd hebben wij door de uitstroom van eerdere stagiairs ervaren dat de opleidingen Social Work en MBO maatschappelijke zorg het meest passend zijn voor de organisatie. In 2024 zetten we opnieuw in op het beschikbaar stellen van stageplekken voor deze opleidingen. Eveneens is het doel om ons netwerk verder uit te breiden en de contacten met de opleiders opnieuw te intensiveren.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Het aantal vrijwilligers is afgelopen jaar gelijk gebleven ten opzichte van 2022 (vijf vrijwilligers). Afgelopen jaar is het ondanks publicatie en werving via diverse kanalen niet gelukt om ons vrijwilligersbestand uit te breiden. Wel hebben wij meer structuur en betrokkenheid gecreëerd in de begeleiding van en de contactmomenten met de vrijwilligers. Mede door goede begeleiding en inzet van de vrijwilligerscoördinator. Afgelopen jaar zijn er meerdere bijeenkomsten geweest waarbij de vrijwilligers de mogelijkheid hebben gehad om ervaringen met elkaar te delen. Ook worden deze bijeenkomsten gebruikt als inspraakmoment en wordt het moment gebruikt om belangrijke onderwerpen die spelen op de zorgboerderij bespreekbaar te maken/ informatie te delen. Vanuit de zorgboerderij nemen de coördinator, een medewerker van HR of de locatiemanager deel aan deze bijeenkomsten. Om het belang en de waardering uit te spreken voor onze vrijwilligers hebben wij in december 2023 stilgestaan bij de dag van de vrijwilliger. Eveneens is besloten om de vrijwilligers een jaarlijkse vergoeding en een onkostenvergoeding toe te kennen. De vrijwilligers zijn meestal 1 tot 2 dagdelen per week aanwezig en ondersteunen dan bij verschillende werkzaamheden op en rondom de zorgboerderij. Voorbeelden hiervan zijn algemene reparaties, ondersteuning bij het personenvervoer, de boerderijwinkel of in het groen. Onze vrijwilligers nemen deel aan de georganiseerde activiteiten voor onze medewerkers op de zorgboerderij. Wij ervaren duidelijk de meerwaarde van de inzet van onze vrijwilligers. Dit uit zich niet alleen in de ondersteuning bij activiteiten of werkzaamheden, maar ook in de grote mate van betrokkenheid die een maatschappelijk netwerk aanspoort. Te denken valt aan de beschikbaarheid van extra materialen en goederen die de vrijwilligers (soms dankzij een eigen netwerk) beschikbaar stellen aan de zorgboerderij. Vooruitkijkend naar 2024 hebben wij ons tot doel gesteld om actief vier vrijwilligers te werven die met regelmaat inzetbaar zijn, met name voor hulp bij het terrein en locatie onderhoud, de dierverzorging en de chauffeurswerkzaamheden.

Acties

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

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.

Wij kijken positief terug op het afgelopen jaar. Wij kijken positief terug op het afgelopen jaar. Op woonlocatie nummer 11 hebben wij grotendeels kunnen werken met een stabiel team. We hebben een nieuwe medewerker (verpleegkundige) kunnen verwelkomen. Ondanks een relatief hoog uitvalpercentage ten gevolge van zwangerschap, zijn wij in staat geweest om met elkaar de werkzaamheden op te vangen. Mede door actief te schakelen met externe partijen zijn wij in staat geweest om medewerkers niet extra te belasten. Dat wij hierin zijn geslaagd, concluderen wij onder andere uit het feit dat een groot aantal medewerkers binnen de zorgboerderij een gezonde balans ervaren tussen werk en privé. De inzet van extra (externe) medewerkers heeft wel tot gevolg gehad dat de personele kosten hoger zijn uitgevallen. Maar door een afname van het overige verzuim hebben we in vergelijking met vorig jaar minder gebruik hoeven maken van externe medewerkers. Door toenadering te zoeken in het netwerk van ZZP'ers in de zorg en het verder uitbreiden van ons netwerk onder studenten Social Work en Maatschappelijk zorg hebben wij onze zichtbaarheid als werkgever weten te vergroten. Daarnaast concluderen we dat het tijdelijk terugschroeven van het aantal stageplekken voor 2023 een juiste beslissing is geweest. Het heeft extra belasting van de medewerkers voorkomen en het heeft ertoe geleid dat de aanwezige stagiaires voldoende aandacht en begeleiding ontvingen. Ondanks de wisselende verzuimcijfers zijn wij afgelopen jaar in staat geweest meer te sturen op het verzuim en hebben we een duidelijke daling van het verzuim gezien. Zeker vergeleken met het gemiddelde in de branche (6-7%). Er is het afgelopen jaar meer en regelmatig contact geweest met de uitgevallen medewerkers en er worden duidelijke afspraken gemaakt. In enkele gevallen zijn wij in staat geweest preventief te reageren. Vooruitkijkend willen we onze medewerkers nog beter informeren over ons verzuimbeleid en de impact van (frequent) verzuim. De zorgboerderij heeft een groot aantal medewerkers die zijn uitgevallen ten gevolge van zwangerschapsklachten. Uit het MedewerkersTevredenheidsOnderzoek (MTO) blijkt dat een overgrote meerderheid van de medewerkers met plezier en trots bij Zorgboerderij Ensink werkt. Deze uitkomst geeft vertrouwen en biedt ons perspectief om verbeteringen binnen de diverse aandachtsgebieden verder voort te zetten.

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.

Om de kwaliteit van de zorg te blijven garanderen hebben wij het afgelopen jaar volop ingezet op het verder ontwikkelen van onze medewerkers. Daarbij begint het bij de basis. Afgelopen jaar zijn er 18 nieuwe medewerkers bij Zorgboerderij Ensink in dienst getreden. We hebben het afgelopen jaar ons inwerkprogramma herzien en geoptimaliseerd. Dit heeft ertoe bijgedragen dat medewerkers met een basiskennis van de organisatie, beleidsregels en processen van start konden gaan. In het afgelopen jaar hebben al onze medewerkers verschillende aanvullende cursussen en opleidingen gevolgd. Naast het faciliteren van vakinhoudelijke trainingen, het verzorgen van klinische lessen en het trainen van vaardigheden hebben wij ook gehoor kunnen geven aan individuele wensen van medewerkers. Dit zijn wensen die tijdens de persoonlijke ontwikkelgesprekken naar voren zijn gekomen. In 2023 hebben onze medewerkers deelgenomen aan de volgende trainingen en opleidingen:

- ABC (Agressievisie, Beroepshouding, Communicatie). Deze training is aangeboden als basistraining voor nieuwe medewerkers en als herhaaltraining voor medewerkers die de basistraining in 2022 al hadden afgerond. De training ABC is een methodiek die gericht is op het voorkomen van en het omgaan met lastig gedrag, boosheid en agressie. Het geeft professionals een kader om op effectieve wijze om te gaan met een spanningsvolle situatie;

- Medicatiescholing t.b.v. het verstrekken van medicatie. De training is in de vorm van e-learning aangeboden. Vervolgens is er voor enkele medewerkers een verdiepende training op locatie aangeboden. Dit was de klassikale training "weet hoe je geeft";

- BHV basis en BHV herhaling; - Maandelijks intervisie voor alle jeugdzorgwerkers door een externe deskundige;

- Maandelijks Supervisie voor de gedragswetenschappers door een externe deskundige;

- Training Seksualiteit;

- E-learning LVB gevolgd door onze gedragswetenschappers;

- Wij hebben afgelopen jaar diverse referiebijeenkomsten en Webinars aangeboden aan de Jeugdzorgwerkers, gedragswetenschappers en verpleegkundigen t.b.v. deskundigheidsbevordering en het behouden van de SKJ of BIG registratie Individuele opleidingen

Wij hebben een aantal medewerkers een individuele training of opleiding geboden, voortkomend uit het ontwikkelgesprek:

- Eén medewerker volgt een BBL-traject MBO 4: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen;

- Eén medewerker heeft afgelopen jaar met goed gevolg de opleiding verpleegkundige IG afgerond;

- Eén medewerker heeft met goed gevolg het EVC-traject doorlopen en heeft zich hiermee verder kunnen ontwikkelen naar een hoger functieniveau;

- Eén medewerker is vorig jaar gestart met de opleiding van medewerker Zorgadministratie. Om te kunnen blijven anticiperen en voldoen aan de regels en voorwaarden binnen de verschillende gemeenten en zorgkantoren.

- Eén medewerker heeft een specifiek coaching traject gevolgd.

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.

Voor 2024 is het optimaliseren van het opleidingsbeleid een belangrijk doel. We hebben hier het afgelopen jaar al mooie stappen ingezet en een scholingskalender opgesteld waarin we bijhouden voor al onze medewerkers wie welke vaardigheden, kennis en registraties heeft, en wie wanneer welke aanvullende training of opleiding zal gaan volgen. Samengevat hebben wij volgende opleidingsdoelen gesteld voor de komende periode: Het blijven faciliteren van de noodzakelijke vakinhoudelijke trainingen, zowel basistrainingen als ABC, EHBO en BHV (zie ook hierboven) als ook de meer specialistische trainingen, opleidingen en klinische lessen passend bij de veranderende zorgvraag en de individuele wensen van onze medewerkers. Omdat we zien dat de complexiteit van de zorgvraag opnieuw is toegenomen zullen we in 2024 ook een besluit nemen over in welke methodieken wij onze jeugdzorgwerkers en verpleegkundigen aanvullend aan de ABC methode vanaf 2025 standaard willen trainen. Hiervoor gaan we advies inwinnen bij collega-instellingen en betrekken we onze samenwerkingspartners vanuit de specialistische GGZ.

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.

Alle opleidingen, trainingen en bijscholingen zijn door onze medewerkers met goed gevolg afgerond. Hierdoor is er voldoende kennis aanwezig en hebben de medewerkers de vaardigheden in huis om goede en passende zorg aan te bieden aan de deelnemers van de zorgboerderij. Wij zijn trots op onze medewerkers en dit resultaat. Het is ons daarnaast het afgelopen jaar beter gelukt om de opleidingsbehoeften tijdig in kaart te brengen en daarmee ook alle gewenste trainingen en opleidingen voor 2024 op tijdig in te plannen. In voorgaande paragraaf en in hoofdstuk 9 beschrijven wij hoe we in 2024 de scholing vorm willen geven, gezien de veranderingen en ontwikkelingen bij de doelgroep die woont of deelneemt aan de activiteiten bij ons op de zorgboerderij.

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.

Tijdens de evaluatiegesprekken met deelnemers, hun ouders/verzorgers en eventuele betrokkenen, evalueren we het gehele zorgplan, waaronder de situatie thuis, op school en op de zorgboerderij. Daarnaast bespreken we de concrete afspraken, risico's en screenen we de risico's rondom de zorg en begeleiding met behulp van een checklist (ARIJ). Tevens bespreken we de gestelde doelen in het kader van de eerdergenoemde onderwerpen. In de gestelde leerdoelen maken we gezamenlijk aanpassingen wanneer nodig of ronden we de zorg af wanneer de leerdoelen behaald zijn. In het afgelopen jaar hebben we gezien dat over het algemeen de begeleidingsdoelen goed aan sluiten. Dit is zichtbaar doordat veel deelnemers na het positief afronden van de leerdoelen uit zorg gaan of dat er nieuwe doelen opgesteld worden na het positief afronden van de vorige. Er is dit jaar minimaal één keer geëvalueerd met de deelnemers vanuit de jeugdwet, WMO en WLZ. Bij deelnemers die bij ons wonen is grotendeels minimaal twee keer geëvalueerd. Daarnaast worden rondom deelnemers uit de jeugdwet meestal vaker gesprekken georganiseerd, vaak zijn dit multidisciplinaire overleggen, waarbij wij aansluiten. We zien dat de vraag naar gezamenlijk multidisciplinair overleggen (MDO's) net zoals vorig jaar toeneemt. Dit lijkt verklaard te kunnen worden door de toename van de intensiteit van de zorgvragen. De MDO's zijn noodzakelijk om de zorg die in verschillende situaties wordt aangeboden goed op elkaar af te stemmen (zie ook hieronder). Daarnaast lijkt de leeftijd van de kinderen uit de jeugdwet (een toename van het aantal jongere kinderen) een rol te spelen.

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.

Het werken aan de gestelde begeleidingsdoelen verloopt over het algemeen goed, dit is zichtbaar doordat veel deelnemers na het positief afronden van de leerdoelen uit zorg gaan. Er is al een aantal veranderingen geweest en er zijn verbeterpunten voor aankomend jaar. Het streven in 2023 was om de betrokkenheid en verantwoordelijk over de zorg meer in gezamenlijkheid te dragen. We hebben de taakverdeling tussen de persoonlijk begeleider en gedragswetenschapper herzien, waardoor er een meer gedeelde verantwoordelijkheid is ontstaan. Onze persoonlijk begeleiders hebben extra handvatten gekregen omtrent het voeren van de evaluatiegesprekken en het actualiseren van het zorgplan. We merken dat waar ouders/verzorgers en deelnemers voorheen vooral met één zorgverlener in contact waren, zij nu door twee medewerkers worden ondersteund. We beogen hiermee om zeker bij complexe situaties meer het gevoel te krijgen dat je er niet alleen voorstaat en ervoor te zorgen dat afspraken die gemaakt worden tijdens evaluatiegesprekken ook beter tot uitvoer worden gebracht in de dagelijkse praktijk. Daarnaast merken wij dat de intensievere samenwerking de werkbelasting van onze gedragswetenschappers en persoonlijk begeleiders ten positieve beïnvloedt. Voor komend jaar blijft het belangrijk om goed in kaart te brengen hoe deze verandering verloopt en waar nog extra ondersteuning nodig is. We zullen dit blijven evalueren in het managementoverleg, en willen daar waar nodig extra ondersteuning bieden aan onze gedragswetenschappers en de persoonlijk begeleiders. Een voorbeeld hiervan is het verbeteren van specifieke (gesprek)vaardigheden en het verbeteren van de vaardigheden rondom de verslaglegging/rapportage. De terugkoppelingen die wij ontvangen van onze medewerkers zelf, onze samenwerkingspartners en natuurlijk de deelnemers en ouders/verzorgers verder als leidraad dienen voor eventuele aanpassingen.

Voor de deelnemers uit de jeugdwet en de WMO verloopt het plannen van evaluaties over het algemeen goed, waarbij volgens de norm wordt gewerkt. Maar het is ons niet altijd gelukt om bij alle WLZ-deelnemers twee keer per jaar te evalueren, dit is een verbeterpunt voor aankomend jaar. Dit betrof ten dele ook deelnemers die wonen op nummer 11. Ondanks dat er voor de WLZ-deelnemers wel veel contactmomenten zijn met ouders/verzorgers waarop de zorg geëvalueerd, blijft het ook belangrijk het formele proces goed te volgen en ook wanneer er niet direct een vraag ten grondslag ligt aan een gesprek de zorg en begeleiding op een volledige wijze te evalueren. We hebben verschillende actiepunten uitgezet die bijdragen aan een verbetering, zoals: Het herzien van de interne werkbeschrijving en het herzien van het proces van plannen, gesprekken voeren en verslaglegging. De werkbeschrijving was verouderd, en niet alle taken leken meer goed aan te sluiten bij de verschillende functies en rollen van medewerkers. In de herziene versie zijn de taken per functie vastgelegd in een overzichtelijk schema, waarbij een planningsoverleg eenmaal per week centraal staat. In het eerste kwartaal van 2024 zullen we in ons managementoverleg deze nieuwe werkwijze evalueren. Waarbij het vergroten van het bewustzijn van het eigenaarschap van de persoonlijk begeleider en de gedragswetenschapper, en de verbeteringen in het ICT-systeem waarmee wij werken specifiek aan de orde komen.

Als organisatie blijven we nauwkeurig kijken naar de problematiek van onze deelnemers, hun direct betrokkenen en hoe het aanbod van de zorgboerderij zo goed mogelijk aansluit bij de geformuleerde ontwikkelingsdoelen. De doelen die niet voldoende aansluitend zijn, kunnen verbeterd worden door nog meer rekening te houden met SMART formulering. Dit gaat met name om de stappen Specifiek, Meetbaar en Realistisch. Enkele doelen waren in het afgelopen jaar nog niet specifiek en meetbaar genoeg, omdat ze niet altijd waarneembaar zijn. Dit gaat met name om doelen waar bijvoorbeeld gewerkt wordt aan gedrag of emotie. Het afgelopen jaar en het aankomende jaar ligt de focus nog meer op het maken van een integratief beeld en de verklarende analyse bij de start van de zorg en het evalueren hiervan gedurende de zorg en begeleiding. We verwachten hierdoor dat we begeleidingsdoelen specifiek en meetbaarder kunnen maken. Ten aanzien van de stap Realistisch, is het goed om daaraan toe te voegen dat we in de praktijk merken dat verwachtingen van verschillende partijen kunnen verschillen. Er kunnen bijvoorbeeld verschillen zijn tussen wat ouders wensen en haalbaar achten, wat de verwijzer graag zou willen en wat de verwachtingen zijn van de zorgorganisatie. Om hier vooraf beter over in gesprek te kunnen, gaan wij in het komend jaar opnieuw aandacht geven aan de richtlijn 'Samen Beslissen' en hopen wij dat de hulpmiddelen (onder andere de gesprekskaartjes) die ontworpen zijn door het kwaliteitskader ons gaan ondersteunen bij de evaluatiegesprekken.

Bij enkele deelnemers is het afgelopen jaar de ondersteuningsbehoefte intensiever geworden, waardoor opnieuw het zorgplan en de doelen geëvalueerd zijn en aansluitend gemaakt zijn bij de zorgvraag. Een reden waardoor de intensiteit van de zorg toegenomen is, is dat we merken dat ook verwijzers in de jeugdzorg (gemeenten) kritischer zijn geworden. Bij lichtere problematiek wordt eerst in het voorliggende veld naar een plek gezocht. Verklarende factoren voor een toename van de intensievere zorg voor deelnemers die al in zorg waren, zouden kunnen zijn dat er zowel door onze eigen gedragswetenschappers als door onze samenwerkingspartners kritischer gekeken wordt naar wat er nodig is om de doelen te kunnen behalen. Naast het bieden van intensievere begeleiding zien we ook dat het soms thuis (tijdelijk) niet meer goed gaat, in die gevallen zien we vooral dat de vraag toeneemt (meer aanwezigheid). Wanneer er verwacht wordt dat deze situatie moeilijk veranderbaar is, hebben we ons in het afgelopen jaar samen met onze partners ingezet om voor deze deelnemers de beste plek te vinden (bijvoorbeeld een pleeggezin of gezinshuis). Dit is een enkele keer gelukt, maar het blijft een moeizaam proces als gevolg van de beperkte hoeveelheid passende plekken voor kinderen die intensieve begeleiding nodig hebben. Wij merken dat dit probleem ook speelt in de samenwerking met de specialistische GGZ, bijvoorbeeld rondom vragen voor aanvullende diagnostiek of een indicatie voor (poli)klinische behandeling ten gevolge van de lange wachtlijsten in de jeugd- en gezinspsychiatrie. Wij ervaren de samenwerking met de GGZ-instellingen als goed, zij zijn bereid om mee te denken en we zoeken samen naar de best mogelijke oplossingen. Samen denken we na over welke doelen passend zijn en welke begeleidingsvorm hierbij past. Steeds vaker wordt er een verklarende analyse gemaakt en integratief gekeken om naast de inzet op de boerderij ook andere inzet aansluitend bij de hulpvraag te realiseren. Dit lukt alleen wanneer onze gedragswetenschappers intensief samenwerken met wijkcoaches en de specialistische GGZ. Doordat dit ons dit steeds beter lukt, zien we dat het beter met deze deelnemers en families gaat. We zien bijvoorbeeld een ruime daling in het aantal incidentmeldingen ten aanzien van vorig jaar en medewerkers geven aan meer stabiliteit te ervaren.

Vorig jaar werd als doel gesteld om de implementatie van CarenZorgt af te ronden. Helaas is dit het afgelopen jaar nog niet helemaal gelukt. Een oorzaak hiervan is dat ook afgelopen jaar de primaire bedrijfsvoering relatief veel van ons heeft gevraagd. We hebben veel tijd besteed aan het verkrijgen van de juiste indicaties voor onze deelnemers. Daarnaast heeft de procedure rondom de nieuwe aanbestedingen in de jeugdzorg (start 2025) veel tijd van ons gevraagd. Het is ons gelukkig gelukt om een start te maken met de pilot van CarenZorgt voor de ouderraad en we hebben er vertrouwen in dat begin 2024 CarenZorgt beschikbaar zal zijn voor alle ouders/verzorgers en deelnemers van de zorgboerderij.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

De inspraakmomenten voor de deelnemers hebben, middels huisvergaderingen, in 2023 elke maand plaatsgevonden. Op de verschillende locaties van de de zorgboerderij worden deze huisvergaderingen georganiseerd, ook op woonlocatie nummer 11 zijn deze bijeenkomsten in het afgelopen jaar gehouden door middel van een keukentafelgesprek.

De deelnemers hebben aangegeven waar zij tevreden over zijn en wat zij graag veranderd zien. Over het algemeen hebben de deelnemers het naar hun zin op de boerderij. De onderwerpen die aan de orde kwamen gingen vooral over wensen in het menu, nieuw speelmateriaal buiten, indeling woonruimtes, ideeën voor activiteiten (bowlen, dagjes weg), last van muggen, etc. Naast de maandelijkse inspraakmomenten voor deelnemers hebben er afgelopen jaar ook inspraakmomenten voor ouders/opvoeders plaatsgevonden (ouderraad). Er is een overkoepelende ouderraad voor de zorgboerderij, de samenstelling van de ouderraad bestaat uit ouders/verzorgers van deelnemers die verblijven op locatie nummer 11 en uit ouders/verzorgers van deelnemers die gebruik maken van het overige zorgaanbod op de zorgboerderij.

Tijdens bijeenkomsten van de ouderraad hebben de ouders/verzorgers meegedacht over onderwerpen die door hen aangedragen werden en over onderwerpen waarover wij als organisatie graag advies wilden. We hebben vernomen dat de ouders/ opvoeders deze momenten als heel prettig ervaren. Ouders hebben geholpen bij de organisatie van de voorjaarsmarkt Ensink 25 jaar en de kerstmarkt, hebben meegeholpen in de tuin, meegelopen met de wandel3daagse en meegedacht over de inrichting van de kamers en locaties. De medewerkers die betrokken zijn bij de inspraakmomenten hebben het afgelopen jaar gestructureerd een terugkoppeling gegeven aan collega's en het MT waardoor wij actief aan de slag konden met de voorgestelde verbeteringen, of ideeën konden meenemen bij onze beleidsmatige keuzes.

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.

Wij ervaren de inspraakmomenten voor de deelnemers en ouders als heel waardevol. De feedback die wij ontvangen beschouwen wij als zinvolle input voor het opstellen van verbeterpunten. Het helpt ons om onze zorg en bedrijfsprocessen te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn 1) Veranderingen in de schoonmaakwerkzaamheden (weer in eigen beheer in plaats van uitbesteed aan een schoonmaakbedrijf) 2) Verandering in de tijden waarop we dagbesteding aanbieden om zo meer rust te creëren voor de deelnemers op de woongroepen 3) Het uitstralen van het belang van het behoud van voldoende woongroepen naar gemeenten en externe partijen, en 4) het meedenken over verbeteringen in ons ICT en planningssysteem. In 2024 blijft het belangrijk om de inspraakmomenten met ouders (ouderraad) gestructureerd in te plannen en de voortgang te monitoren. We nemen de input van de nu betrokken ouders mee als standaard onderdeel in onze nieuwsbrief om de zichtbaarheid te vergroten. Zo hopen we samen om ook de ouders/opvoeders die nu meer op afstand staan te informeren over de mogelijkheden m.b.t. het meedenken en de betrokkenheid te vergroten.

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 2023 is het tevredenheidsonderzoek opnieuw ingevuld door ouders/verzorgers en deelnemers. Omdat we verschillende doelgroepen ontvangen op de zorgboerderij, hebben we afgelopen jaar ook ervoor gekozen om het onderzoek te splitsen voor deze doelgroepen. Dit heeft ons geholpen om gericht te vragen en specifieke feedback te ontvangen. Een deel van het onderzoek heeft zich gericht op deelnemers die bij ons wonen, het andere deel heeft zich gericht op deelnemers uit de doelgroepen: (deeltijd)wonen en dagbesteding, naschoolse opvang en logeren. Er waren twee verschillende vragenlijsten, een voor ouders/verzorgers én een voor deelnemers. De vragenlijsten hebben we in het afgelopen jaar herzien op basis van de feedback van vorig jaar. We hebben de lijst wat korter gemaakt en de vragen zijn opgesteld aan de hand van de kernwaarden van de zorgboerderij. De respons op de vragenlijst is dit jaar toegenomen t.o.v. van voorgaande jaren. In totaal is de vragenlijst door 36 ouders/verzorgers en 20 deelnemers ingevuld, helaas is dit nog steeds een relatief kleine groep in vergelijking tot de hoeveelheid deelnemers die zorg ontvangt bij ons op de zorgboerderij. De vragen in het tevredenheidsonderzoek zijn gebaseerd op de CEM-methodiek, en de methodiek 'ben ik tevreden' en de kernwaarden van de zorglandbouw. Voorbeelden van vragen aan ouders zijn: wordt uw kind gemotiveerd om deel te nemen aan de activiteiten. Hoe wordt de begeleiding ervaren? Is er vertrouwen, hoe wordt er geanticipeerd op een ontstane situatie? Hoe is het contact met de persoonlijk begeleider of gedragswetenschapper? In de enquête werden ook vragen gesteld over de deelnemer zelf. Bijvoorbeeld of zij zich gerespecteerd en/ of zich veilig voelen binnen de zorgboerderij. Om de communicatie binnen onze zorgboerderij verder te optimaliseren wilden wij via het onderzoek in beeld krijgen waar we nog verbeteringen kunnen aanbrengen. Daarom hebben wij ook vragen gesteld die betrekking hebben op de tevredenheid rondom bereikbaarheid, de mate waarin ouders/ verzorgers weten bij welke personen zij terecht kunnen, en bijvoorbeeld de bekendheid met de vertrouwenspersonen en de bestaande klachtenprocedure. Aan deelnemers die deeltijd wonen zijn bovenstaande vragen ook gesteld met hierin een aanvulling op het ervaren van het wonen op de zorgboerderij. Voorbeelden van vragen zijn 'ik word goed geholpen bij het vinden van hobby's/ activiteiten buiten de zorgboerderij; ik krijg informatie over de geldende afspraken over het wonen/ logeren op de zorgboerderij; ik zou anderen het wonen op de zorgboerderij aanbevelen. Voor hen hebben we de vragen in het afgelopen jaar anders geformuleerd, we hebben daarnaast ook een aantal plaatjes toegevoegd. In algemene zin blijkt uit het tevredenheidsonderzoek dat ouders/ verzorgers grotendeels tevreden zijn over de geleverde zorg. In de volgende paragraaf zijn de conclusies en aanbevelingen uit het tevredenheidsonderzoek over 2023 verder uitgewerkt.

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.

Ruim driekwart van de respondenten (ouders/verzorgers en deelnemers) ontvangt in hoofdzaak dagbesteding op de zorgboerderij. Een kwart van de respondenten maakt gebruik van het wonen. Zij geven aan een positief gevoel te hebben bij Zorgboerderij Ensink. Het gemiddelde rapportcijfer dat Zorgboerderij Ensink krijgt van de ouders en verzorgers is een 8,4. Dat is net iets hoger dan vorig jaar. De cijfers die de deelnemers geven aan de Zorgboerderij variëren van een 8 tot een 10+! Dat is een verbetering ten opzichte van vorig jaar en een resultaat om trots op te zijn. Zowel de ouders/verzorgers als de deelnemers ervaren een positieve sfeer en de inzet van medewerkers wordt als heel positief ervaren. De zorgboerderij staat goed bekend en men zou de zorgboerderij aanbevelen. Alle respondenten geven aan goed contact te hebben met de persoonlijk begeleider en gedragswetenschapper betrokken bij het kind. Een enkeling geeft aan dat het contact wat frequenter mag. De evaluaties en de inspraakmomenten worden als prettig ervaren. In algemene zin kunnen we concluderen dat ouders tevreden zijn over de evaluatiemomenten die de zorgboerderij biedt. Zij geven grotendeels aan dat de medewerkers van Zorgboerderij Ensink altijd bereid zijn tijd te maken voor een gesprek, mee willen denken en oplossingsgericht zijn. Door zowel deelnemers als ouders/verzorgers wordt aangegeven dat er goed gekeken wordt naar passende activiteiten en dat er leuke activiteiten te doen zijn. Deelnemers die veel met de paarden werken geven aan dat ze dit erg leuk vinden en eigenlijk nog wel meer zouden willen doen! Het afgelopen jaar zijn er geen klachten ingediend, wel wordt de communicatie rondom de koers van de Zorgboerderij (lange termijn) genoemd als verbeterpunt. Ouders/verzorgers zouden hier graag over geïnformeerd worden. Dit verbeterpunt nemen wij ter harte. In onze maandelijkse nieuwsbrieven zullen ouders ook omtrent dit punt zo goed mogelijk blijven informeren. Dit ook wanneer de uitkomst van een proces nog niet helemaal duidelijk is. Daarnaast willen we eenmaal per jaar een informatieavond voor ouders organiseren waarin naast aandacht voor de huidige ontwikkelingen ook de verwachtingen over toekomstige ontwikkelingen worden toegelicht. Voor komend jaar zetten we de implementatie van de richtlijn 'samen beter beslissen' voort, en werken we aan een tijdige communicatie rondom de planning van de ingezette zorg. We hopen dat de implementatie van de applicatie CarenZorgt ons hierbij gaat helpen. Over het algemeen zijn de deelnemers erg tevreden over de zorgboerderij. Ze geven aan zich veilig en thuis te voelen op de locaties van de Zorgboerderij. Verbeterpunten zijn er ook, op de hoofdlocatie kan het interieur herzien worden, en deelnemers geven aan dat zij op nr. 11 graag een voetbalveldje willen. Deelnemers zijn enthousiast over de zorg en begeleiding van onze medewerkers. Ook over de activiteiten zijn deelnemers tevreden. Ze krijgen voldoende informatie over de activiteiten die wij aanbieden, ook de afwisseling in activiteiten wordt als positief ervaren, en ervaren zij ten opzichte van vorig jaar meer inspraak in het zorgplan. Dit jaar hebben wij een onderscheid gemaakt tussen deelnemers die wonen op de zorgboerderij en deelnemers die logeren, dagbesteding of naschoolse begeleiding ontvangen. De deelnemers die wonen en de ouders/ wettelijk vertegenwoordigers geven aan dat het eten gezond is en dat er voldoende variatie is in het eten. Daarnaast wordt er meegedacht in de hobby's die de deelnemer in de vrije avonden kan uitvoeren buiten de zorgboerderij, bijvoorbeeld muziek of sportactiviteiten.

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.

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.

7.2 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.

Zorgboerderij Ensink vindt het belangrijk dat zowel deelnemers als medewerkers zich veilig voelen en zijn op de boerderij. We blijven continu op zoek naar passende zorg voor onze deelnemers. Dat betekent niet dat er geen incidenten plaatsvinden, want het is en blijft mensenwerk. Wij vinden het wel belangrijk dat we incidenten nooit normaal mogen gaan vinden. We stimuleren medewerkers derhalve deze incidenten te melden, zodat we binnen de organisatie kunnen leren van de incidenten. Daarnaast behandelen we elk incident als uniek, analyseren we deze en wordt er gekeken naar verbeterpunten om herhaling te voorkomen. Wij kijken hierbij gericht naar zowel de deelnemers als de betrokken medewerkers. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van het aantal incidenten en de bijbehorende verbeterpunten. Bij alle meldingen houden we rekening met de privacy van de betrokkenen.

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de deelnemer deze nodig heeft door het personeel/ de begeleiding die daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het komt voor dat de deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie wordt dit door de betrokkenen vast gelegd. Er hebben zich in het afgelopen jaar geen ernstige fouten voorgedaan, wel is het zo dat het een enkele keer voorgekomen is dat een deelnemer geen medicatie bij zich had, waardoor medicatie te laat is toegediend, en daarnaast is het zo dat het een enkele keer is voorgekomen dat een deelnemer wel medicatie bij zich had maar dat dit vergeten is aan te reiken aan de deelnemer. Ondanks dat het in de betreffende incidenten niet direct tot ernstige gevolgen heeft geleid, is het voor ons als organisatie een belangrijk aandachtspunt. Hieronder beschrijven wij de incidenten die hebben plaats gevonden.

Overzicht	Omschrijving incident en vervolgactie
Medicatie vergeten aan te reiken aan deelnemer	Deelnemer heeft te laat zijn medicatie aangereikt gekregen. Dit incident is zowel met deelnemer, als ouders/verzorgers besproken en door de incidentencommissie in de teamvergaderingen onder de aandacht gebracht om een risico op een volgend incident te minimaliseren. Verpleegkundige heeft met betrokken medewerker het medicatiebeleid en het belang van het tijdig geven van medicatie opnieuw doorgenomen, om het inzicht in het belang van tijdig medicatie aanreiken te vergroten, en het risico op herhaling te verminderen.

Acties

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

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.

Overzicht	Omschrijving incident en vervolgactie
Deelnemer agressief naar begeleider	<p>De deelnemer wil graag bij de wasmachine zitten, echter moet hij eerst naar de wc toe. De medewerker begeleidt de deelnemer naar de wc door met hem mee te lopen richting de wc. Tijdens het lopen wordt de deelnemer fysiek agressief. Omdat de deelnemer de activiteit niet kan doen die hij op dat moment graag wilde doen.</p> <p>Hij gooit met de deuren die ze onderweg tegenkomen. De medewerker begrenst de deelnemer hierin, door hem op het gedrag aan te spreken. Hierdoor bouwde de deelnemer nog meer in spanning op. Dit uitte zich in de begeleider knijpen, krabben en aan de kleding trekken. Na afloop zijn ouders/verzorgers de op de hoogte gesteld van het gesprek door de medewerker. De medewerker heeft een gesprek gehad met de betrokken gedragswetenschapper. De gedragswetenschapper heeft in de daaropvolgende teamvergadering beeldvorming gegeven over de deelnemer. Vanuit dit incident is er gekeken naar wat deze deelnemer nodig heeft door middel van een signaleringplan en is er gekeken of het haalbaar is dat deze jongen aan de groep deelneemt. Naar aanleiding van dit incident is er beeldvorming gegeven door de gedragswetenschappers. Het bespreken van de beeldvorming wordt nu gedaan voordat een deelnemer start in de vergadering. Dat geeft tevens de mogelijkheid voor medewerkers om hierover vragen te stellen. In de vergaderingen nadat de deelnemer is begonnen wordt steeds kort geëvalueerd welk gedrag de deelnemer laat zien en of dit kloppend is bij de beeldvorming. Wanneer gedrag afwijkt of onduidelijk is hoe de deelnemer het beste bejegend kan worden, kan hierin worden bijgestuurd. Denk hierbij aan planningen, timers, signaleringsplan of andere middelen die het voor een deelnemer duidelijker kunnen maken</p>
Deelnemer verbaal naar de groep	<p>eelnemer scheldt andere deelnemer meermaals uit. Ondersteunende medewerker is ingeschakeld, en de deelnemer is uit de situatie gehaald door hem mee te nemen naar een veilige plek. Hierdoor keert ook de rust en veiligheid voor de anderen op de groep terug. Dit soort incidenten komen vaker voor op de verschillende groepen van de zorgboerderij. Samen met de gedragswetenschapper en andere betrokken wordt bekeken wat oorzaken op individueel niveau kunnen zijn. Bijvoorbeeld een teveel aan prikkels, gebeurtenissen op school en/of in de thuissituatie, gebrek aan nabijheid, onduidelijkheid of veranderingen in de structuur of de samenstelling van de groep en/of begeleiding op de groep. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in de directe omgeving van de deelnemer. Voorbeelden zijn aanpassing van het signaleringsplan en de inzet van aangepaste zorg en of begeleiding. Overstijgend worden incidenten onder de aandacht gebracht bij de incidentencommissie en wordt het incident in de teamvergaderingen besproken aan de hand van de ABC methodiek.</p>
Deelnemer agressief met materiaal	<p>Deelnemer gooit met stokken en beschikbare materialen (buitenspeelgoed) naar andere deelnemers. Ondersteunende medewerker is ingeschakeld, en de deelnemer is uit de situatie gehaald door hem mee te nemen naar een veilige plek. Hierdoor keert ook de rust en veiligheid voor de anderen op de groep terug. Dit soort incidenten komen vaker voor op de verschillende groepen van de zorgboerderij. Samen met de gedragswetenschapper en andere betrokken wordt bekeken wat oorzaken op individueel niveau kunnen zijn. Bijvoorbeeld een teveel aan prikkels, gebeurtenissen op school en/of in de thuissituatie, gebrek aan nabijheid, onduidelijkheid of veranderingen in de structuur of de samenstelling van de groep en/of begeleiding op de groep. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in de directe omgeving van de deelnemer. Voorbeelden zijn aanpassing van het signaleringsplan en de inzet van aangepaste zorg en of begeleiding. Overstijgend worden incidenten onder de aandacht gebracht bij de incidentencommissie en wordt het incident in de teamvergaderingen besproken aan de hand van de ABC methodiek.</p>

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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.

In 2023 zagen we in algemene zin afname in het absolute aantal incidenten ten opzichte van 2022. Dit verschil zit vooral in een flinke afname van verbale en fysieke agressie. Deze afname is mogelijk te verklaren vanuit een aantal deelnemers die gedurende het jaar uit zorg zijn gegaan bij de zorgboerderij. Daarnaast hebben we op de zorgboerderij voor een aantal deelnemers de begeleiding geïntensiveerd. Tijdens aanmeld- en evaluatiegesprekken wordt steeds beter gelet op eventuele exclusiecriteria. Er wordt actiever gekeken naar welke ondersteuningsbehoefte een kind heeft, om ervoor te zorgen dat iedereen de aandacht krijgt die nodig is. Daarnaast wordt de risico-inventarisatie nu elk jaar opnieuw uitgevoerd om ook spanning vanuit de thuissituatie en bij het kind zelf in de gaten te kunnen houden of bijsturen waar nodig. Ondanks de afname in het absolute aantal incidenten zagen we wel een toename in het aantal wegliep-incidenten en incidenten van grensoverschrijdend gedrag. Voor het weglopen is het protocol weglopen en vermissing vernieuwd. Bij incidenten rondom grensoverschrijdend gedrag is duidelijk geworden dat begeleiders niet altijd weten wanneer gedrag grensoverschrijdend is. Om hieraan te werken hebben alle medewerkers een training seksualiteit gevolgd waarin onder andere het vlaggensysteem is uitgelegd. Daarnaast is de zorgboerderij bezig met het verbeteren van het beleid rondom een gezonde seksuele opvoeding/begeleiding voor onze deelnemers door middel van een vernieuwde werkwijze seksualiteit. Dit herziene protocol wordt in het eerste kwartaal van 2024 opnieuw geïmplementeerd. In deze vernieuwde werkwijze staan handvatten voor onze medewerkers. Zij worden hierin getraind zodat zij op een kundige manier uitvoer kunnen geven aan dit protocol. Overstijgend hebben we in het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan het opstellen en inzetten van signaleringsplannen ter preventie van incidenten. En er is vast moment gekomen in de teamvergaderingen waarin incidenten besproken worden. Dit met als doel dat begeleiders meer inzicht krijgen in het gedrag van de deelnemers en ook kritisch naar hun eigen handelen kunnen kijken. Ook is in 2023 het incidentenprotocol herschreven en opnieuw geïmplementeerd. Vanuit het protocol zou duidelijker moeten worden hoe te handelen bij incidenten zodat herhaling zoveel mogelijk voorkomen kan worden en elk incident ook goed afgehandeld wordt. Zo was het voorheen voor medewerkers niet duidelijk hoe te handelen wanneer een deelnemer wegliep. Doordat de stappen in het protocol concreter zijn beschreven weet een begeleider sneller hoe te handelen en wordt de onzekerheid weggenomen. Bij deelnemers die veel weglopen is gekeken naar wat persoonlijke triggers zijn en wat werkt om die spanning te verminderen. Zo is bij één deelnemer die veel wegliep een andere manier van reageren ingezet waardoor het weglopen voor de deelnemer niet meer nodig was. We zijn trots op de verbeteringen rondom de preventie van incidenten in het afgelopen jaar. Maar we zien ook nog aandachtspunten. We merken dat de reflectie op incidenten en het bespreken ervan in teamvergaderingen meer diepgang kan krijgen en verbeterd kan worden. Dit is iets waar in 2024 nog verder aandacht aan kan worden besteed, waardoor hopelijk de afname van het aantal incidenten kan worden voortgezet.

Wanneer specifiek gekeken wordt naar de aantallen incidenten voor woonlocatie nummer 11 dan zien we dat deze in lijn met de algemene incidentafname ook zijn afgenomen. Gezien het beperkte aantal deelnemers op woonlocatie nummer 11 en de privacy die wij hen wensen beschrijven we hier beknopt een aantal overkoepelende oorzaken die van invloed zijn op de incidenten die er waren. Grofweg kan worden gezegd dat onrust ten gevolge van onduidelijkheden of te veel drukte op de locatie moeilijk was voor enkele deelnemers. De onrust die dit hen gaf resulteerde met name in verbale en fysieke agressie. We zullen hieronder een voorbeeld schetsen van deze situatie. Het valt ons daarnaast op dat wanneer een nieuwe deelnemer komt wonen, er tijdens de gewenningsperiode wat meer incidenten kunnen voorkomen. Daarna wordt dit weer minder, en komt het nauwelijks nog voor. Dit nemen we mee als leerpunt voor komend jaar, onze gedragswetenschappers blijven nauw betrokken en kijken per (nieuwe) deelnemer wat er nodig is om een deelnemer zo goed mogelijk te begeleiden bij de goed invoelbare spanning die optreedt bij het starten op een nieuwe plek. Bij de invulling van een vrijgekomen plek voor wonen of deeltijd wonen hebben we in het afgelopen jaar kritischer gekeken naar de samenstelling van de groep en de impact op de groepsdynamiek, waardoor er meer rust gecreëerd kon worden. Tot dusver is gebleken dat dit goed heeft uitgepakt. Begin 2024 zullen we de fysieke plek van de deelnemers die op locatie nummer 11 wonen nog meer afschermen van de plek voor de naschoolse opvang. We beperken daarom de weekendopvang op deze locatie voor een groot deel per januari 2024, en verplaatsen deze naar de hoofdlocatie en/of een van de werklocaties.

Acties

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

Bijlagen

- Jaaroverzicht incidenten 2023

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)
Toelichting: De nieuwe norm had geen gevolgen (wij werken al volgens deze wet en regelgeving).

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: De nieuwe norm had geen gevolgen (wij werken al volgens deze wet en regelgeving).

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit is volgens plan uitgevoerd.

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 ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2024

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

Controle EHBO/BHV koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie evaluatiegesprekken deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie ontwikkelgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie inspraakmomenten deelnemers en ouderraad

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

Vrtrouwenspersoon Jeugd uit te nodigen om voorlichting te geven over de werkzaamheden tijdens de jaarlijkse informatieavond voor ouders

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025

Audit Begeleiding en Wonen icm loc. Vergertsveldweg 30. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2025

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 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

Op basis van onze actielijst 2023 kunnen we concluderen dat we onze actiepunten grotendeels hebben kunnen uitvoeren. In de praktijk gebruiken we de actielijst van de kwaliteitsapplicatie landbouw en zorg beperkt, om teveel dubbele administratieve handelingen te voorkomen monitoren we alle acties volgens de PDCA cyclus in onze eigen ICT omgeving, dit zorg voor een betere toegankelijkheid en meer overzicht. In de kwaliteitsapplicatie proberen we daarnaast een overzicht te geven van de voortgang/afroning van de noodzakelijke taken op het gebied van kwaliteit.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In dit deel van het jaarverslag beschrijven we onze ambities en doelen voor de komende jaren; doelen waar we elke dag met onze gedragswetenschappers, jeugdzorgwerkers, verpleegkundigen en andere medewerkers met veel plezier aan werken. In de komende vijf jaar (periode 2024-2029) hebben wij als algemeen doel verder te werken aan professionalisering van onze organisatie en een solide duurzame financiële basis. We willen een flexibele organisatie creëren. Zodat we snel en tijdig in kunnen spelen op alle veranderingen in het huidige werkveld, en de daarmee samenhangende eisen in werkwijzen en eisen die gesteld worden aan de onze organisatie. Daarbij is het ons primaire doel om onze interne processen te optimaliseren zodat deze een solide basis vormen om die zorg te bieden aan onze deelnemers die zij nodig hebben. Dit draagt bij aan onze ambitie om onze missie en de visie zodanig in te bedden in de bedrijfsvoering, dat bij een verandering in het management dit een minimale impact heeft op de organisatie en de kwaliteit van zorg voor onze deelnemers. We stellen ons daarnaast als doel om de zorgactiviteiten op verschillende locaties te verbreden en de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Ons activiteitenaanbod versterken we volgens onze visie, waarbij de zorg en agrarische activiteiten elkaar verder versterken. Elke deelnemer krijgt een zinvolle dag invulling passend bij de wensen, talenten en mogelijkheden van de deelnemer. Daarbij werken we vraaggericht en ontvangen de deelnemers bij de zorgvraag aansluitende zorg. Als organisatie zullen we de veranderingen in het zorglandschap nauwlettend volgen zodat we (nieuwe) kansen kunnen benutten. Een van onze aandachtspunten is een verbindende factor te zijn tussen stad en platteland. We willen ons in de komende vijf jaar meer profileren als een samenwerkingspartner zodat ons zorgaanbod en expertise grotere bekendheid heeft en gewaardeerd wordt. We willen onze locaties verduurzamen. We willen de verdeling van welke zorg waar geboden wordt herzien, en de locaties opnieuw inrichten zodat de plekken beter aan gaan sluiten bij de zorgbehoeften van zowel de deelnemers die al bij ons in zorg zijn als ook bij de zorgvraag van de deelnemers die graag bij ons zorg zouden willen ontvangen. Dit gaan we doen met toegewijde medewerkers, enthousiaste deelnemers en betrokken ouders. Hieronder beschrijven we concreet de subdoelen en het plan van aanpak voor het komend jaar. Deze doelen zullen bijdragen aan het realiseren van bovenstaande lange termijn ambities en doelen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Om bovenstaande lange termijn doelstellingen te kunnen realiseren zullen we ons komend jaar focussen op onderstaande verbeteringen en ontwikkelingen:

1. Het creëren van een duurzame solide basis:

1. We laten ons deelnemersaantal licht stijgen (tot 160 deelnemers eind 2024) waarbij wij vooral inzetten op een stijging van de WLZ-dagbestedingsplekken om onze financiële stabiliteit te versterken. We realiseren dit door de procedure van het aanmeldproces te herzien en efficiënter in te richten. We beogen hiermee het aantal aanmeldgesprekken in 2024 weer te laten stijgen waardoor de instroom de uitstroom zal overstijgen. Hierdoor zal het aantal deelnemers op de wachtlijst te afnemen en verbeteren wij tevens onze beschikbaarheid voor de zorgvragen van jeugdigen uit onze directe omgeving.
2. We blijven actief betrokken bij de nieuwe aanbestedingen voor deelnemers die zorg ontvangen vanuit de Jeugdwet. We doen mee met de zorginkoop voor 2025. We wonen in het eerste half jaar van 2024 alle informatiebijeenkomsten bij zodat we op de hoogte blijven van de actualiteiten en verwachte veranderingen en kunnen investeren in de relaties met onze samenwerkingspartners. Dit om vervolgens het tweede kwartaal mee te kunnen doen met de inschrijving en het jaar af te sluiten met een succesvolle aanbesteding.
3. We zetten ons in voor passende tarieven die passen bij de kostenstijgingen waar we als organisatie en maatschappij mee geconfronteerd worden. We merken dat standaardindicaties waarbij begeleiding geboden wordt in een groep van 6 kinderen met 1 begeleider in de praktijk lang niet altijd haalbaar is, mede doordat er in de doelgroep jeugd veel jongere kinderen instromen en de zorg complexer is geworden. We blijven net zoals in 2022 actief sturen op het tijdig verkrijgen van de juiste indicatie passend bij de zorgvraag van de deelnemers in zorg. We ervaren hier ten aanzien van dit punt in algemene zin een positieve ontwikkeling, maar merken ook dat er nog relatief veel tijd zitten in de administratieve verwerking. We hebben een aantal interne acties geformuleerd die bijdragen aan een verbetering van dit proces.
4. We werken aan transparante bedrijfsprocessen, we herzien onze werkbeschrijvingen en zorgen ervoor dat deze goed gedocumenteerd en gecontroleerd op actualiteit terug te vinden zijn in ons kwaliteitssysteem. In het eerste half jaar van 2024 gaan we verder met het herzien van een aantal inhoudelijke protocollen en actualiseren we ons beleidsplan. Deze herziene werkprocessen zullen we vervolgens implementeren, waarbij het ons doel is om onze medewerkers inhoudelijk te ondersteunen bij de regievoering en inhoudelijke zorgverlening aan onze deelnemers. We streven ernaar om de administratieve last voor onze medewerkers zo beperkt mogelijk te houden zodat zij zo veel mogelijk tijd hebben voor de begeleiding van deelnemers en hun betrokkenen

2. We werken aan een duurzaam en toekomstbestendig personeelsbestand

1. We focussen ons op het behoud van onze goede en betrokken medewerkers, en optimaliseren voor hen (bij)scholingen zodat zij zijn toegerust op het bieden van zorg en begeleiding aan onze deelnemers, ook wanneer de zorgvragen complexer worden of dat wat een doelgroep vraagt verandert. Bijvoorbeeld passend bij de toename van de jongere doelgroep. We maken met alle medewerkers een concreet opleidingsplan. Hierin staan afspraken over de doelen, de begeleiding, de voorwaarden en de opvolging na het behalen van de opleiding/training. Tot slot worden er evaluatiemomenten gepland waarop specifiek wordt teruggekeken op het verloop van het scholingstraject
2. We verbeteren de werving en gaan actief in gesprek met talentvolle stagiaires en geïnteresseerden
3. We verbeteren de informatievoorziening naar onze medewerkers, we nemen onze medewerkers meer mee in onze visie en ambitie en informeren hen ook uitgebreid over de processen die voorafgaan aan besluiten of veranderingen. We doen dit door hen hierover te informeren in de kwartaalbijeenkomsten en nieuwsbrieven
4. We werken aan een gevoel van "samen". Het werken met een complexe doelgroep kan een weerslag hebben op onszelf en onze medewerkers. Daarbij spelen ook de huidige (politieke) ontwikkelingen een rol. Samen kunnen ze zorgen voor gevoelens van machteloosheid of somberheid. We willen met onze medewerkers blijven kijken naar de positieve aspecten die ons werk ons ook vaak geeft. We willen samen als team de soms ook kleine stappen vooruit blijven vieren en we plannen daarom geregeld een teamuitje. We willen als organisatie positief blijven en inspiratie putten uit de soms onvoorstelbare kracht van en flexibiliteit van onze kwetsbare deelnemers. Komend jaar willen we naast alle feitelijke en inhoudelijke nieuwsberichten ons ook focussen op alle mooie en bijzondere eigenschappen van onze deelnemers
5. We evalueren de samenwerking tussen gedragswetenschappers en persoonlijk begeleiders als betrokken en verantwoordelijke zorgverleners voor onze en ondersteunen hen hierbij. We formuleren concrete verbeterpunten en zetten hier passende acties op uit

3. We verbeteren de kwaliteitszorg en het kwaliteitsmanagement

1. We implementeren de applicatie CarenZorgt in ons ECD voor alle deelnemers, ouders en verzorgers dit zorg voor een verbetering in externe communicatie
2. We koppelen de afname aan het tevredenheidsonderzoek voor zowel ouders als deelnemers aan het ECD.
3. Een verdere verbetering in de interne- en externe communicatie zullen wij bereiken door het verder uitbreiden van het versturen van in- en externe nieuwsberichten en het vergroten van het gebruik van social media voor zowel de zorg als de agrarische activiteiten. We starten hiervoor een samenwerking op met een communicatie specialist.
4. We verdiepen ons in aanvullende methodieken die passend kunnen zijn bij de veranderende zorgvraag van onze deelnemers, we maken een keuze over welke methodiek te implementeren en formeren een implementatieplan

5. De wens en behoefte bestaat om medewerkers meer inzage te geven in het personeelsdossier. Om die reden zal in 2024 worden ingezet op het verder digitaliseren van het personeelsdossier. Deze stap naar digitaliseren maakt daarnaast mogelijk om regie te houden en bewaken tijdens administratieve processen op het gebied van personeel en salaris. De routing zal foutgevoeligheden verder beperken. Tot slot zal het digitaliseren van het personeelsdossier leiden tot (nog) betere sturingsinformatie voor het management. Te denken aan verzuim, FTE, declaraties en vakantiesaldo's
4. We herzien het meerjarenplan voor onze locaties waarin we het onderhoud en de ontwikkelingen/wensen voor de toekomst vastleggen ten behoeve van de (veranderende) zorgvragen van onze doelgroep. Waarbij het ons doel is om het (deeltijd) wonen nog meer te scheiden van de dagbesteding/naschoolse opvang.

We blijven onze agrarische activiteiten verbreden. We gaan verder met onze samenwerkingen met externe horeca en bedrijven en vergroten met name het aantal samenwerkingen. We doen kleine aanpassingen in de boerderijwinkel en pluktuin. Zodat we hier een volledige werklocatie/dagestedingslocatie kunnen creëren. We voeren eind 2024 een RI&E uit, en we laten deze locatie toetsen door een auditor zodat deze locatie in 2025 opgenomen kan worden in het kwaliteitskeurmerk.

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.

Om deze doelstellingen in 2024 te realiseren hebben we deze voor komend jaar vertaald naar concrete actiepunten (zie ook hierboven). In kleinere stappen hebben we acties opgesteld die bijdragen aan het tot stand komen van deze doelen. Deze zijn toegevoegd aan onze jaarkalender, vanuit daar worden ze ten tijde van de geplande uitvoer besproken in het tweewekelijkse managementoverleg. Daar wordt ook gemonitord hoe het gaat met het uitvoeren van de acties, en geëvalueerd of de acties voldoende zijn om tot een passend resultaat te komen. Aan de hand van de hierboven beschreven doelstellingen zullen we tijdens deze overleggen blijven sturen op een juiste en tijdige uitvoering, en zullen we afhankelijk van de resultaten bijsturen daar waar dat nodig is.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

7.7

- Jaaroverzicht incidenten 2023