

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Hulsman Meeldijk VOF (2559)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Lokaal 13 (2559)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	23
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	26
9 Doelstellingen	27
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	27
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	27
9.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	29

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Hulsman Meeldijk VOF

Registratienummer: 2559

Kortersweg 13, 7722 JG Dalfsen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 81670281

Website: <https://www.lokaal13.com/>

Locatiegegevens

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

Lokaal 13

Registratienummer: 2559

Kortersweg 13, 7722 JG Dalfsen

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van agressie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Lokaal 13 is een onderwijszorgboerderij waar individuele begeleiding wordt gegeven. Onze doelgroep zijn jeugdigen voor wie het niet lukt onderwijs te volgen in het regulier- of speciaal basis- en voortgezet onderwijs. Wij bieden een plek buiten de schoolmuren waar jeugdigen gebruik kunnen blijven maken van hun leerrecht. Onze begeleiding is erop gericht met onze jeugdigen weer op te bouwen naar een passende onderwijsplek binnen de schoolmuren.

Leren en ontwikkelen is alleen mogelijk met een rustig brein. De groene omgeving waarin Lokaal 13 zich bevindt heeft hierop een positieve invloed.

De groene omgeving biedt de unieke mogelijkheid om onze jeugdigen weer tot zichzelf te laten komen.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Lokaal 13 onderwijszorgboerderij is het jaar 2024 weer in vertrouwen gestart. Binnen het team is het vertrouwen uitgesproken om ook in 2024 weer vol enthousiasme klaar te willen staan voor onze doelgroep, jeugdigen die zijn uitgevallen in het onderwijs maar wel het recht op leren en ontwikkelen hebben.

Dit vertrouwen heeft zich o.a. vertaald in het feit dat wij de mensen die tot 1 september die als zzp-er of op uitzendbasis voor ons werkzaam waren als werknemers in dienst hebben genomen. Wij worden hierbij ondersteund door een erkend salariskantoor.

Door met een dienstverband te gaan werken kunnen we alle medewerkers onder het kwaliteitssysteem KLJZ laten vallen wat noodzakelijk is voor alle deelnemers die via zorgcoöperatie Klaver4You bij ons geplaatst zijn. Daarnaast lopen we hiermee vooruit op het voornemen van de belastingdienst om per 1 januari 2025 strakker te gaan handhaven op mogelijk schijnzelfstandigheid.

Binnen het team is dit jaar besloten om, in tegenstelling tot voorgaande jaren, in de schoolvakanties, gedeeltelijk, open te blijven. Tijdens de vakanties hebben de deelnemers de gelegenheid gekregen om deel te nemen aan verschillende activiteiten. Deze activiteiten zijn samen met de deelnemers uitgezocht waarbij er rekening is gehouden met ieders interesse. Zo zijn wij dit jaar o.a. naar de visvijver, het computermuseum, paintballveld en schaatsbaan geweest. Ook zijn er onder begeleiding van een bloemist kerststukjes gemaakt. Het doel van openstelling in de vakanties, de drempel verlagen om na de vakantie weer goed op te kunnen starten, is behaald. Deelnemers hebben in de vakanties het contact met begeleiders en andere deelnemers behouden waardoor er in een vloeiende lijn na de vakantie weer opgestart kon worden met ieder zijn/haar eigen onderwijszorgtraject. Deelnemers hebben zich allemaal opgegeven voor de aangeboden activiteiten.

Voorafgaand aan de zomervakantie is er een zomerfeest georganiseerd. Er waren door begeleiders activiteiten/spelletjes voorbereid en de deelnemers hebben onder begeleiding een gezamenlijke lunch voorbereid. Helaas zat het weer niet mee waardoor er bij de activiteiten wat aanpassingen nodig waren. Al met al hebben wij er met elkaar niet minder lol om gehad.

De deelnemers hebben naast de dagelijkse gezamenlijke zorg voor de dieren gewerkt aan hun individuele zorg- en leertrajecten. De begeleiders ondersteunen de deelnemers bij deze trajecten. Die ondersteuning kan ook bestaan aan ontdekken van intrinsieke motivatie; welk beroep past bij mij? Begeleiders gaan dan met deelnemers mee op ontdekstage, bijvoorbeeld naar een fietsmaker, een meubelmaker of een pianostemmer. Maar ook even gaan vissen is een onderdeel geweest van een begeleidingstraject. We proberen steeds aansluiting te vinden in het interessegebied van de deelnemer.

Er is dit jaar gestart met een samenwerking met de kringloopwinkel. Lokaal 13 gaat met deelnemers voor wie het passend is binnen de gestelde doelen 2 uurtjes per week, in de vorm van een soort stage, aan de slag bij de kringloopwinkel. Hierbij werken wij met onze deelnemers aan sociale- en arbeidsvaardigheden buiten de setting van het terrein van Lokaal 13. Ondanks dat het voor sommige jongeren een spannende stap was zijn ze tot nu toe allemaal aanwezig geweest en horen wij veelal enthousiaste geluiden terug. Wat hierbij motiveert is dat wij met deze deelnemers gaan deelnemen aan het programma tussen Kunst en Kitch (februari 2025). De deelnemers speuren dus heel wat af in de kringloopwinkel en hebben onderling veel lol, omdat ze allemaal denken dat ze DE SCHAT hebben gevonden.

Voor ouders van onze deelnemers is er dit jaar in juni een ouderavond georganiseerd. Hierbij hebben ouders een lopend buffet aangeboden gekregen vanuit Lokaal 13 en zijn ouders in de gelegenheid gesteld om elkaar te ontmoeten. Tijdens deze ouderavond hebben ouders uitleg gekregen over het invullen van het tevredenheidsonderzoek welke direct of thuis mocht worden ingevuld. Daarnaast hebben we voor deze ouderavond oudervereniging BALANS uitgenodigd. Zij hebben een prestatie gegeven over passend onderwijs met als rode draad: wat zijn je rechten en plichten als ouders. Dit deel van de avond was ook opgesteld voor andere geïnteresseerden, wat resulteerde in een mooie opkomst. De tent zat helemaal vol, 24 geïnteresseerden. De reacties op de gehele avond waren positief.

We hebben een enquête uitgedaan onder onze netwerkpartners. Dit heeft ons leuke positieve informatie opgeleverd.

Trots zijn wij dat 1 van onze medewerkers dit jaar is gestart met een EVC-traject voor het behalen van een SKJ-registratie. Lokaal 13 ondersteunt haar hierin door een deel van de kosten van dit traject op zich te nemen en daarnaast een aantal ondersteuningsuren (supervisie) van onze orthopedagoog-generalist te bekostigen.

Door een zorgarrangeur zijn twee bijeenkomst georganiseerd waar wij met Lokaal 13 aan deel hebben genomen. De bijeenkomsten hadden als doel alle (op uitnodiging) waardevolle initiatieven in de regio, die bijdragen aan het terugbrengen van het aantal thuiszitters, in kaart te

brengen én elkaar te versterken in kennis en kunde. Dit waren waardevolle bijeenkomsten waarbij opnieuw weer heel duidelijk werd dat een intensieve samenwerking tussen onderwijs en zorg middels maatwerkconstructies erg belangrijk is voor deze doelgroep om weer tot ontwikkeling te komen.

Bij Lokaal 13 bieden wij specialistische jeugdhulp op individuele basis aan jongeren die in de volksmond "thuiszitters" worden genoemd. Aan hen bieden opmaat gemaakte onderwijszorgarrangementen aan. Terwijl het aantal thuiszittende jongeren alleen maar stijgt ging de instroom van jongeren naar Lokaal 13 ook dit jaar niet vanzelf. Hierdoor was het steeds zoeken naar ons bestaansrecht. Om een duidelijk beeld te creëren waarom het steeds erg lastig is om deelnemers geplaatst te krijgen hebben we een gesprek aangevraagd met de beleidsmedewerker van onze gemeente. Hierover meer in 3.2.

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.

Er hebben in 2024 weinig noemenswaardige verandering plaatsgevonden.

- Het zorgaanbod is hetzelfde gebleven.
- Wel hebben wij onze onderwijszorgtrajecten ook opengesteld voor jeugdigen uit de bovenbouw van het basisonderwijs.
- Ook in 2024 hebben we met onderwijszorgarrangementen gewerkt
- De situatie op het erf en gebouwen is hetzelfde gebleven.

De zorg is in 2024 grotendeels gefinancierd vanuit de jeugdwet. Daarnaast kwam de financiering vanuit scholen en samenwerkingsverbanden die op enige wijze middels cofinanciering betrokken zijn bij zorgarrangementen. Omdat één deelnemer 18 jaar is geworden hebben we ook te maken met financiering vanuit de WMO. De financieringen vanuit de jeugdwet en WMO lopen geheel via zorgcoöperatie Klaver4You. Financieringen vanuit scholen en samenwerkingsverbanden worden door Lokaal 13 rechtstreek gefactureerd.

Zoals gezegd is het zorgaanbod bij Lokaal 13 in 2024 niet gewijzigd; het aanbieden van specialistische jeugdhulp op individuele basis aan jongeren die in de volksmond "thuiszitters" worden genoemd. Zoals al beschreven in 3.1 is het aanbod en vervolgens plaatsen van jongeren ook in 2024 niet vanzelf gegaan. Hierdoor bleef het wederom zoeken naar ons bestaansrecht. Wat erg tegenstrijdig is omdat het aantal thuiszittende jongeren alleen maar stijgt.

Om een duidelijk beeld te creëren waarom het steeds erg lastig is om deelnemers geplaatst te krijgen hebben we een gesprek aangevraagd met de beleidsmedewerker van onze gemeente.

Dit was een goed gesprek in een open sfeer. Het volgende kwam daaruit naar voren:

Het is voor de beleidsmedewerker duidelijk voor welke doelgroep wij staan en wat onze visie is. Vanwege de hoge kosten (specialistische jeugdhulp individueel) zijn zij aan de voorzijde kritisch op het aanmelden en vervolgens plaatsen van jongeren. Er wordt eerder een voorkeur gegeven aan het plaatsen van jongeren bij zorgboerderijen waarbij er in groepsverband wordt gewerkt. Ze erkennen dat de resultaten van Lokaal 13 van het terugplaatsen van jongeren in het onderwijs goed zijn en vinden het fijn dat wij resultaatgericht te werk gaan. Ons 4-fasen model spreekt hen erg aan. Onze uitgangspunt dat jongeren niet bij ons mogen blijven maar dat wij toewerken naar uitstroom is volgens de gemeente een groot pluspunt.

Het is fijn te horen dat het beeld van wie wij zijn en wat wij doen wordt gezien door deze beleidsmedewerkers.

De informatie uit dit gesprek gaan we in 2025 gebruiken om ons beleid en werkwijze kritisch te bekijken. Hierbij zal o.a. het werken in groepsverband worden meegenomen, dit met het oog om ook tegen lagere tarieven passende zorg te kunnen verlenen.

Vanwege de onzekerheid in de toestroom van het aantal jeugdigen is de eigenaar twee dagen in de week als docent gaan werken bij een onderwijsinstelling. Hiermee zijn financiële risico's voorkomen. Mede door deze beslissing hebben er geen wijzigingen hoeven plaats te vinden in ons medewerkersbestand waardoor lopende onderwijszorgtrajecten konden doorgaan.

Dit jaar hebben wij onze onderwijszorgtrajecten ook opengesteld voor jeugdigen uit de bovenbouw van het basisonderwijs. Deze stap hebben wij kunnen zetten omdat de kennis van het basisonderwijs inmiddels ook in huis is in de vorm van een personeelslid. Deze stap is kenbaar gemaakt binnen ons netwerk en heeft 1 aanmelding als resultaat gehad. Met deze stap hopen wij de toestroom te kunnen verhogen.

Dit jaar hebben wij bezoek gehad van de zorgcoöperatie Klaver4you waarbij wij zijn aangesloten. Hierbij is gesproken over de bedrijfsvoering, kwaliteit van de zorg, tevredenheid en financiën. In algemene zin is de coöperatie tevreden over ons lidmaatschap. Er zijn geen meldingen over Lokaal 13 bij hun bekend. Als advies is eruit naar voren gekomen dat Lokaal 13 meer informatie m.b.t. bedrijfsvoering mag gaan ophalen bij andere coöperatieleden. Dit nemen wij als actiepoint mee.

Omdat we de medewerkers die eerder middels een zzp-constructie en op uitzendbasis in dienstverband hebben genomen moest de werkbeschrijving op dat gebied worden uitgebreid.

In 2024 hebben een enquête uitgezet onder ons netwerk. Dit heeft ons waardevolle informatie opgebracht. Met name de informatie dat we goed werk verrichten, dat we van meerwaarde zijn, doen wat we zeggen. De reacties komen van een Jeugd GGZ instelling, onderwijsconsulent, leerplichtambtenaar, samenwerkingsverband en onderwijsinstelling.

Er is bevestigd op:

- Domein 1 Communicatie. Hieronder vallen: bereikbaarheid (telefoon en mail), op de hoogte houden van ontwikkeling en voortgang van deelnemer en juiste informatie delen. Netwerkpartners zijn zeer tevreden. Wel als tip dat eerst zorgvuldig communiceren beter is dan snel handelen. Deze tip nemen we zeer ter harte.
- Domein 2 Kwaliteit. Hieronder vallen: kennis en ervaring van onderwijs en jeugdzorg, zicht op geboden onderwijs en jeugdzorg, onderscheidend vermogen en werken aan toekomstperspectief. Netwerkpartners vinden ons zeer betrokken en dat we kennis van zaken hebben.
- Domein 3 Samenwerking. Hieronder vallen: betrouwbare samenwerkingspartner en verbindend. Netwerkpartners ervaren dit domein als zeer goed. Als tip kregen we mee dat we moet oppassen niet te snel van stapel te lopen als de regie ergens niet genoeg wordt opgepakt.

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.

Wij zijn er trots op dat wij met elkaar ook in 2024 zijn blijven geloven in Lokaal 13. Het is voor onze netwerkpartners en ouders duidelijk wie wij zijn en waar wij voor staan. Dit is gebleken uit de tevredenheidsonderzoeken. Aan dat beeld hoeven wij komend jaar niet wat te veranderen.

Wij zijn ons bewust van onze kwetsbare positie als het gaat om de combinatie onderwijs en jeugdzorg. Door hierover met het personeel en onze netwerkpartners in gesprek te blijven hebben wij kunnen schakelen. Hierdoor zijn er geen financiële risico's genomen. Onderwijszorgtrajecten hebben allemaal door kunnen gaan. Ook voor komend jaar zal de eigenaar deels werkzaam blijven in het onderwijs.

Dat de hoge kosten van onderwijszorgtrajecten bij lokaal 13 de toestroom van jeugdigen belemmert nemen wij mee in 2025. Wij gaan met elkaar kritisch bekijken hoe wij deze kosten kunnen verlagen met behoudt van dezelfde kwaliteit en resultaten.

Het effect van het behouden van ritme en verbinding door open te blijven in de vakanties is positief. Ook in 2025 zullen wij in de schoolvakanties openblijven.

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van de uitvoering onze onderwijszorgtrajecten. Dit blijkt ook uit de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken onder ons netwerk en ouders/vertegenwoordigers. Het gebruik van het kwaliteitssysteem moet beter. Het lukt onvoldoende om gaandeweg het jaar acties weg te zetten in het systeem. Er worden genoeg acties ondernomen maar onvoldoende of te ad hoc weggezet in het systeem. Voor komend jaar is er 1 aanspreekpunt kwaliteitssysteem. Deze zorgt ervoor dat tijdens de tweewekelijkse teambespreking het kwaliteitssysteem op de agenda komt te staan. In te zetten of ondernomen acties worden dan verdeeld en besproken met alle teamleden. Van deze besprekingen worden notulen gemaakt en daar waar nodig belangrijke informatie overgenomen in het kwaliteitssysteem. Met de inzet van dit beleid willen wij bewerkstelligen in 2025 aan alle kwaliteitsnormen te voldoen.

Er is goed contact met onze netwerkpartners. Het is fijn dat dit contact vaak van twee kanten komt. Weten van elkaar wat je doet en waar je aan werkt helpt onze jeugdigen vooruit. Wij zijn hier tevreden mee.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Bij Lokaal 13 komen jeugdigen die om verschillende redenen niet meer naar school gaan: pesten, angsten, (school)trauma, ASS, hoogbegaafdheid. NAH.

Ons aanbod richt zich op jongeren/kinderen die om uiteenlopende redenen vastlopen in het onderwijs en volledig of gedeeltelijk geen onderwijs meer kunnen volgen. Voor al onze jongeren geldt dat er wel motivatie voor leren is, maar aanpassingen in het onderwijs, ondersteuning voor het gezin en ondersteuning voor de jongere/het kind noodzakelijk is om weer tot ontwikkeling te kunnen komen. Voor de begeleiding die Lokaal 13 biedt betekent dit dan ook dat continue afstemming met alle betrokken partijen een voorwaarde is om tot een succesvol traject te kunnen komen.

Aantal deelnemers **begin** 2024 was zeven.

- 3 ontvangen ambulante begeleiding 4 jongeren komen op locatie.
- 6 jeugdigen ontvangen individuele begeleiding vanuit de jeugdwet (specialistische jeugdzorg),
- 1 jeugdige ontvangt begeleiding vanuit de WMO.

Aantal deelnemers wat erbij is gekomen: 3

Aantal deelnemers dat is uitgestroomd: 1

Aantal deelnemers **eind** 2024 is negen.

- 4 jongeren ontvangen begeleiding op locatie en 5 jongeren ontvangen ambulante begeleiding,
- 7 ontvangen individuele begeleiding vanuit de jeugdwet (specialistische jeugdzorg)
- 2 jeugdigen ontvangen begeleiding vanuit de WMO.

Reden van uitstroom is

- Plaatsing op een VSO-school.
- Eén jongere heeft haar entree opleiding afgerond waarmee het intensieve begeleidingstraject bij Lokaal 13 is gestopt. Deze jongere is gestart op een MBO 2 opleiding en gaf aan nog wel de behoefte te hebben aan ambulante begeleiding wat ook ingang is gezet.
- Eén jongere heeft gewerkt aan haar re-integratie in de school en heeft besloten vanwege haar verminderde belastbaarheid een overstap te gaan maken naar een MBO 2 opleiding, ook bij haar zijn we overgegaan op een ambulant begeleidingstraject.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het totale aantal jeugdigen dat bij ons begeleiding krijgt is medio 2024 met 2 gestegen.

Alle jeugdigen passen binnen ons aanbod van onderwijszorgtrajecten. Het zijn allemaal jeugdigen die niet of nauwelijks onderwijs ontvangen binnen de schoolmuren. Ze bouwen bij ons allemaal weer op richting plaatsing in een geschikte onderwijsinstelling.

Ons aanbod sluit aan bij ons doel het succesvol integreren in een passende onderwijsplek.

- Eén jongere is geplaatst in het VSO en ontvangt geen begeleiding meer. Dit was eigen keuze en tegen ons advies in. Er is nog steeds contact over hoe dit gaat. Vooralsnog lijkt onderwijsgang nog niet van de grond te komen, iets waar wij al zorgen over hadden. Terugkijkend op dit traject zien wij dat het ons onvoldoende is gelukt om echt in verbinding met deze jongere te komen en daarnaast is het onvoldoende gelukt om op één lijn qua aanpak te komen met thuisfront en hulpverlening. Dit traject laat ons wederom zien hoe belangrijk afstemming met alle betrokken partijen is en hoe essentieel het kunnen werken vanuit relatie met de jongeren is.
- Eén jongere heeft haar entree-diploma behaald en is doorgestroomd naar niveau 2 en wordt door ons gemonitord in de vorm van ambulante begeleiding.
- Eén jongere is gestart met integratie in een niveau 2 opleiding en wordt door ons gemonitord in de vorm van ambulante begeleiding.
- Eén jongere is gestart met integratie van één ochtend bij een entree-opleiding, binnen de schoolmuren. Daarnaast is deze jongere twee dagen op onze locatie aan het werk voor dezelfde entree-opleiding, buiten de schoolmuren.
- Eind 2024 is er een nieuwe jongere geplaatst waarbij er sprake is van een zeer complex systeem rondom deze jongere. We zijn ons bewust van de moeilijkheden die we tegen zullen gaan komen in o.a. de afstemming met alle betrokken partijen en hebben om die reden bij plaatsing afspraken gemaakt m.b.t. communicatie en frequentie van afstemmingsgesprekken

Een verandering die is doorgevoerd is het uitbreiden van onze doelgroep. Wij bieden nu onze onderwijszorgtrajecten ook aan voor jeugdigen uit de bovenbouw van het basisonderwijs.

We hebben ervaren (geleerd) dat een goede nazorg in de vorm van ambulante begeleiding zeer zinvol is.

4.3 Personeel

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

Trots zijn wij op de stabiliteit in ons team. Er wordt nog steeds gewerkt met hetzelfde personeel als in 2023. Begin 2025 wordt er één medewerker aan toegevoegd die een BBL- opleiding MBO-niveau 4 begeleiden specifieke doelgroepen volgt.

Zoals in 3.1 benoemd hebben we een van de zzp-ers en de medewerker die op uitzendbasis aan de slag waren voor Lokaal 13 per 1 september in eigen dienstverband genomen. Dit mede vooruitlopende op de maatregelen die de Belastingdienst met ingang van 1 januari 2025 strakker wil gaan handhaven. Daarnaast vallen de beide medewerker met dit dienstverband automatisch onder het kwaliteitskeurmerk.

Er is dit jaar geen gebruik gemaakt van stagiaires en/of vrijwilligers.

Er hebben dit jaar geen functioneringsgesprekken plaatsgevonden. Er is met elke werknemer een voortgangsgesprek gevoerd. Bij deze voortgangsgesprekken is door de werknemers het vertrouwen uitgesproken ons aanbod uit breiden naar jeugdigen in de bovenbouw van het basisonderwijs. Dit is vervolgens ook in gang gezet.

In 2024 is één medewerker gestart met een EVC- traject, bij EVC Nederland, voor het behalen van haar SKJ -registratie.

Via een ZZP constructie werken wij samen met een orthopedagoog-generalist. Ook met haar heeft er een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Hieruit is naar voren gekomen dat het, gezien haar andere verantwoordelijkheden elders, soms lastig is agenda's op elkaar af te stemmen. Een taak van haar is aanwezig te zijn bij intakegesprekken, evaluatiegesprekken en MDO's, dit omdat er tot op heden nog geen SKJ geregistreerde werknemer in dienst is.

Ervan uitgaande dat onze werknemer haar EVC-traject met goed gevolg zal afronden zal dit de druk op de agenda van onze orthopedagoog-generalist gaan verminderen. Omdat we de meerwaarde van de orthopedagoog-generalist inzien en willen behouden blijven we haar inzetten.

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

Lokaal 13 beschikt over een stabiel en ervaren team van werknemers en ZZP'er. Hier zijn wij trots op.

Het personeelsbestand is als volgt opgebouwd:

- Eén medewerker met een afgeronde mbo-niveau 4 opleiding begeleiden specifieke doelgroepen
- Eén medewerker in vorm afgeronde hbo-lerarenopleiding geschiedenis en opleiding tot zorgcoördinator onderwijs.
- Per januari 2025 Eén medewerker in de vorm van BBL-er (MBO-niveau 4, Begeleiden specifieke doelgroepen)

De onderwijszorgboerin (eigenaar) heeft een afgeronde hbo-lerarenopleiding in de groene sector. Met elkaar vormen wij een mooie mix in kennis en ervaring als het gaat om onderwijs en zorg. Wij hebben hiermee voldoende bevoegde en bekwaame werknemers in huis,

Deze mix heeft ervoor gezorgd dat wij onze onderwijszorgtrajecten optimaal hebben kunnen vormgeven met goede resultaten als gevolg.

De financiële administratie en personeelszaken worden door de zorgboer (mede-eigenaar).

Er is dit jaar geen gebruik gemaakt van stagiaires en/of vrijwilligers. Binnen het aanbod van onderwijszorgtrajecten valt ervoor onszelf en onze werknemers nog zoveel te leren. Hier willen wij eerst zelf meer bekwaam in worden voordat wij met stagiaires en/of vrijwilligers gaan werken. Tevens zijn we ons ervan bewust dat een stagiaire en/of vrijwilliger recht heeft op de juiste begeleiding. Mocht er gebruik gemaakt worden van stagiaires en/of vrijwilligers dan willen wij hun de kans bieden om te leren en ervaren, zonder dat wij hun zien als 'goedkope kracht'.

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.

Voor het jaar 2024 waren er bij aanvang geen grote opleidingsdoelen geformuleerd. Reden hiervoor was onzekerheid in toestroom van jongeren. Daardoor was er ook onzekerheid m.b.t. het kunnen behouden van personeel en het voortbestaan van Lokaal 13.

Opleidingsdoelen die begin 2024 waren gesteld waren:

Tanja:

1. Doorlopend bijwonen van de scholing rapporteren binnen de zorgcoöperatie Klaver4you. Het is een continu durende training van de coöperatie.

Opleidingsdoel: Helder, concreet en smart formuleren van zorgdoelen om daar vervolgens systematisch op te evalueren. Dit is nodig om de voortgang van deelnemers op concrete doelen goed te kunnen monitoren en bij te sturen waar nodig.

Onderwerpen: Mogelijkheden van Zilliz in het algemeen, hoe stel je duidelijke concrete (zorg) doelen op, hoe rapporteer je concreet het werken aan het behalen van de (zorg)doelen.

2. Bijscholing EHBO vaardigheden en kennis om deelnemers de juiste zorg te kunnen bieden bij ongelukken.

Doordat werkzaamheden toch behoorlijk zijn toegenomen en Tanja daarnaast bij een onderwijsinstelling werkzaam is gegaan is het volgen van EHBO in 2024 niet van de grond gekomen. Daarnaast heeft Tanja andere trainingen gevolgd die op dat moment van meer belang waren. Dit is hieronder verder te lezen.

Robert:

1) Opleiding: Jobcoach is niet afgerond i.v.m. tijdgebrek en tegenvallende kwaliteit van de opleiding wat niet motiverend werkt.

Opleidingsdoel: Jongeren begeleiden naar werk en begeleiden om het werk te behouden.

Er wordt voor 2025 overwogen om de opleiding bij een andere onderwijsinstelling alsnog af te ronden.

Onderwerpen: Leren welke wet- en regelgeving van toepassing is. Coachende vaardigheden op gebied van arbeidstoeleiding. Behalen van NOLOC erkenning.

2) Opleiding BHV, jaarlijks terugkerend, voor 2024 afgerond.

Opleidingsdoel: jaarlijkse bijscholing.

Onderwerpen: nadruk op reanimatie en ontruiming, daarnaast ook alle onderdelen van BHV.

Gaandeweg het jaar zijn de volgende opleidingen/ trainingen gevolgd:

- Twee medewerkers en de ZZP'er hebben de online training Hoogbegaafdheid en Autisme gevolgd en een certificaat daarvan ontvangen.
- Eén medewerker is recent gestart met het EVC-traject: vakbekwame hbo jeugd- en gezinsprofessional. Na het hopelijk succesvol afronden hiervan, wil zij haar SKJ-registratie gaan aanvragen. Hierdoor kan zij o.a. intakegesprekken, evaluatiegesprekken en MDO's voeren.
- Daarnaast wilde bovenstaand benoemde medewerker de cursus autisme en hechting volgen maar is daar vanwege haar werk elders dan

Lokaal 13 niet aan toegekomen.

- Eén medewerker heeft een intervisie bijeenkomst van Zorgboeren Overijssel bijgewoond. Deze had als thema onbegrepen gedrag. Zij heeft hiervoor een certificaat van deelname voor ontvangen.
- Eén medewerker heeft naast de intervisie bijeenkomst van Zorgboeren Overijssel gevolgd over het onderwerp 'onbegrepen gedrag' (certificaat behaald) tevens (bij destijds een andere werkgever) de basiscursus geef me de 5 afgerond.
- Alle medewerkers hebben de informatieavond over passend onderwijs gevolgd.

De trainingen en cursussen hebben onder ander het volgende opgeleverd:

Geef me de 5: Bij de vierdaagse basiscursus geef me de 5 zijn cursisten meegenomen in het brein van een autist en hoe deze 'anders' werkt dan het brein van iemand die geen autisme heeft. Er zijn praktische handvaten gegeven hoe je een autist het best kan begeleiden: Hoe word je voorspelbaar? De handvaten zijn nu goed toe te passen in de praktijk.

Intervisie bijeenkomst onbegrepen gedrag: Bij de intervisie bijeenkomst onbegrepen gedrag hebben we informatie gekregen over wat er wordt verstaan onder onbegrepen gedrag, waar dit vandaan komt en hoe je de begeleiding hierop aan kan passen. Zo weet je nu beter hoe je onbegrepen gedrag zelf beter kan begrijpen en hoe je dit gedrag positief kan veranderen.

Evaluatie:

De kennis en vaardigheden op het gebied van traumasensitief werken, BHV, autisme, onderwijs is in huis. Echter is dit steeds gekoppeld aan één werknemer. Graag zien wij dat deze kennis en vaardigheden in de toekomst aanwezig bij elke werknemer.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Om onze jeugdigen goed te kunnen begeleiden en opgestelde doelen te behalen is er behoefte aan de volgende kennis en vaardigheden binnen het team:

- Kennis en vaardigheden op het gebied van het aansturen van teams en leiderschap. Het doel hiermee is elke werknemer in zijn haar kracht te zetten.
- BHV, om op basis van kennis, juist te kunnen handelen bij incidenten.
- EHBO, om op basis van kennis, juist te kunnen handelen bij incidenten.
- Kennis hebben van de jeugdwet, leerplichtwet en wet op passend onderwijs. Met deze kennis kunnen wij een waardevolle gesprekspartner zijn bij bijv. MDO's.
- Traumasensitief werken. Kennis hebben van wat trauma is, hoe je traumareactie 's kunt herkennen wat trauma betekend voor het functioneren in een klas/school. Vaardig zijn in traumasensitief begeleiden.
- Kennis van wat autisme (ASS) is, wat het hebben van ASS kan betekenen voor het functioneren in een klas/school. Vaardig zijn in het begeleiden van autisme.
- Kennis en vaardigheden op het gebied van rapporteren. Met goed rapporteren kunnen wij op tijd veranderingen en knelpunten in kaart brengen en daarop schakelen waar nodig.

Opleidingsdoelen komende jaren:

- Alle medewerkers hebben hun BHV diploma gehaald en bijgehouden middels een herhalingscursus.
- Ten minste twee medewerkers zijn in het bezit van een EHBO-diploma welke is bijgehouden middels een herhalingscursus.
- De onderwijszorgboerin (eigenaar) heeft een opleiding in het aansturen van teams en effectief leiderschap behaald.
- Alle medewerkers zijn geschoold in traumasensitief lesgeven/begeleiden.
- Alle medewerkers hebben de training rapporteren gevolgd.
- Alle medewerkers hebben zich geschoold in de meest recente invulling van de jeugdwet, leerplichtwet en de wet op passend onderwijs.
- Alle medewerkers zijn geschoold in de geef mij de 5 methodiek.
- Alle medewerkers behalen hun SKJ-registratie middels een EVC-traject.

Scholing komend jaar 2025

- Alle medewerkers hebben de training rapporteren gevolgd.
- Eén medewerker rond haar EVC- traject t.b.v. haar SKJ-registratie af.
- Alle medewerkers hebben hun BHV diploma behaald en/of een herhaalcursus gevolgd.
- Eén medewerker rond haar BBL-opleiding persoonlijk begeleider, specifieke groepen, af.
- De onderwijszorgboerin behaalt haar EHBO-diploma.
- Ten minste één medewerker volgt een cursus traumasensitief werken.
- Alle medewerkers hebben kennis opgedaan van de meest recente ontwikkelingen binnen de jeugdwet.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

De onzekere situatie m.b.t. het voortbestaan van Lokaal 13 heeft ertoe geleid dat er in 2024 minimaal is bijgeschoold. Dit heeft geen gevolgen gehad voor de kwaliteit van onze onderwijszorgtrajecten. Dit omdat er al veel kennis in huis is bij individuele medewerkers en onze orthopedagoog-generalist. Van deze kennis en vaardigheden hebben wij onderling dan gebruik gemaakt en wordt deze kennis op casus niveau met elkaar uitgewisseld.

In de voortgangsgesprekken/functioneringsgesprekken is er ruimte om aan te geven of er persoonlijke behoefte is aan bijscholing. Deze persoonlijke behoefte leggen wij naast de behoefte(n) die er zijn in het belang van de ontwikkeling van onze doelgroep en het gehele team. Op deze manier proberen wij zo effectief mogelijk bij te scholen op kennis en vaardigheden die in het belang zijn van de opgestelde opleidingsdoelen.

Nu blijkt dat Lokaal 13 van blijvende waarde is hebben we naar elkaar uitgesproken waar de opleidingsbehoefte liggen, zoals in 5.2 beschreven, en dit ook bewust gaan oppakken. Een aantal doelen gelden voor iedere medewerker (en leidinggevend). Door gespreid over de medewerkers aan het gelijke doel te werken zorgen we er voor dat kennis breed binnenkomt binnen Lokaal13. M.a.w. medewerkers volgen niet allemaal tegelijk eenzelfde opleiding.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er vonden met alle deelnemers in 2024 weer frequent evaluatiegesprekken plaats,

Deze gesprekken zijn in diverse samenstelling gedaan.

Bij onze jongeren zijn veel partijen betrokken en omdat we de jongeren en hun ouders betrokken willen houden bij de evaluatiegesprekken is ervoor gekozen om overleggen in verschillende samenstelling te voeren.

- Zo is bijvoorbeeld voor gekozen om evaluatie van schoolgang en schoolprogramma in de samenstelling te doen van; begeleider lokaal 13, jongere, zorgcoördinator en begeleider school 1x per 6 weken te voeren.
- Grote overleggen waarbij alle betrokken partijen aan deelnemen bespreken we voor met de jongere. Het gesprek wordt vervolgens gevoerd zonder dat de jongere daarbij aanwezig is. Dit vindt één keer per drie à vier maanden plaats.

Bij de grote overleggen valt op dat financiering van het traject bij lokaal 13 een groot deel van de (soms ook verborgen) agenda vult. Daarnaast valt op dat ondanks de door Lokaal 13 gedeelde verslagen m.b.t. de ontwikkeling van de jongeren het per school verschilt in hoeverre ze in het traject voorafgaand aan fysieke aanwezigheid in de school zich betrokken voelen bij het begeleidingstraject van de jongere. Voor onze jongeren is het enorm belangrijk dat zij weten waar ze binnen de schoolmuren (met geboden maatwerk) aan moeten voldoen; hierin merken we dat het voor scholen vaak lastig is om duidelijkheid te geven.

Het verschilt sterk in welk tempo bepaalde doelen behaald worden. Dit verschilt zowel per jongere als per doel. Waar doelen in de beginfase nog kunnen bestaan uit het op tijd aanwezig zijn en contact leggen veranderen deze verder in het traject meer naar aan school gerelateerde doelen.

De begeleidingsdoelen van de jongeren zijn realistisch en worden behaald. Het valt op dat het tempo waarin doelen worden behaald erg fluctueert. Soms lijkt een jongere een tijdje stil te staan om vervolgens ons en zichzelf soms compleet te verrassen door ineens grote groei te laten zien. We volgen het tempo van de jongeren en opgestelde doelen geven ons richting. Onze jongeren geven zelf aan, omdat ze ons vertrouwen, het ze lukt om doelen te behalen. Hiermee onderschrijft opnieuw weer het belang van werken vanuit relatie. Dit gevoel van vertrouwen laat ook zien hoe belangrijk het is dat een jongere dit vertrouwen ook binnen de schoolmuren weer teruggaat vinden. En daar helpen we ze bij.

Over het algemeen worden de effecten van de ingezette begeleiding teruggezien. Wel blijkt dat het effect hiervan bij ouders thuis soms minder snel of duidelijk te zien is. Wanneer blijkt dat er niet het gewenste effect te zien is, wordt er met alle partijen gekeken naar de oorzaak hiervan. Doordat er nauw contact is tussen begeleiders en ouder(s), kunnen zij constant met elkaar afstemmen over de effecten van de begeleiding. Tevens hebben begeleiders contact met andere betrokken hulpverleners wanneer dit helpend is in het proces van de jongere Dit alleen met toestemming van jongere en ouder(s). Door deze werkwijze staan alle partijen constant 'met de neuzen dezelfde kant op', waardoor het proces zo vloeiend mogelijk kan verlopen. Soms blijkt dat ouders van de jongere vertragen werken op het proces van de jongere. We proberen dan ook hierover in overleg te gaan.

De jongere die begeleid wordt vanuit de wet WMO, heeft met behulp van Lokaal 13, een fijne werkplek gevonden. Hier kan hij zich actief verder ontwikkelen. Lokaal 13 houdt hierbij een vinger aan de pols en sluitbaan bij evaluatiegesprekken met de werkgever en jongere. Deze jongere heeft nog enkele uren begeleiding bij Lokaal 13, om hem te ondersteunen bij het op orde brengen en houden van zijn administratie etc. Deze indicatie loopt tot maart 2025. Tijdig zal worden geëvalueerd of bovenstaande nog nodig blijkt.

Bij evaluaties worden onderwerpen besproken als: algemeen welzijn van de jongeren én het netwerk, opbouw richting schoolgang en bevindingen van andere betrokkenen (behandelaren, gezinshulpverleners) wordt besproken. Vaak komt ook het financiële plaatje naar voren. Sommige ouders ervaren dit als vervelend en vinden het niet fijn als dit in hun bijzijn wordt besproken. Balletje om hierover te beginnen wordt

opgegooid door de gemeente.

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.

- De begeleidingsdoelen zijn passend en realistisch, wel blijft het belangrijk om het tempo voor het behalen van doelen niet te forceren, we volgen de jongere en het plan geeft ons een richting.
- Het is waardevol om ook dag- of weekdoelen te stellen met de jongere. Zo worden de grotere doelen kleiner gemaakt en ziet een jongere ook waar hij/zij actief aan kan werken. Het behalen hiervan geeft voldoening.
- Evaluatiegesprekken waarbij meerdere partijen betrokken zijn is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken over wie de regie pakt in het traject, wie een agenda opstelt, wie notuleert en het afbakenen van rollen en taken.
- Vast- en bijstellen van begeleidingsplan moeten we nog wat strakker in de tijd wegzetten. Bijvoorbeeld 4 weken na start vaststellen begeleidingsplan. Hierbij ook al sneller afspraken maken met school van inschrijving m.b.t. realistisch onderwijsdoelen gekoppeld aan een evaluatieperiode, bijvoorbeeld binnen 6 weken na start.
- Richting scholen mogen we wat meer regie pakken. Als een jongere fysiek niet meer naar school gaat is het voor scholen moeilijker om betrokken te blijven ondanks dat school van inschrijving de plicht heeft de leerling te blijven volgen.

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.

Vanwege de intensieve 1 op 1 begeleidingstrajecten blijft het lastig om vooraf vastgestelde inspraakmomenten uit te voeren, dit omdat er tijdens de normale begeleidingsmomenten er al veel wordt besproken.

Tijdens begeleidingsmomenten vragen we voortdurend hoe deelnemers Lokaal 13 en de begeleiding ervaren, wat zij prettig vinden en wat ze anders zouden willen. Het blijkt dat de jongeren het lastig vinden op om vooraf geplande momenten voor een inspraakmoment te gaan zitten. Men praat bijvoorbeeld makkelijker tijdens spontaan ongedwongen pauze momenten zonder te weten dat het een inspraakmoment is terwijl begeleiders wel op dat moment graag willen weten wat er speelt bij de jongeren. We proberen steeds maandelijks een gezamenlijk pauzemoment te pakken.

Van twee jongeren is bekend dat de onzekerheid over financiering van Lokaal 13 door hun als belastend wordt ervaren, ze zijn bang dat alles plotseling komt te vervallen iets wat een reëel risico is omdat de praktijk al meerdere malen heeft laten zien dat dit inderdaad zo kan gaan.

De rust, ruimte (dieren) en het vertrouwen wat er is tussen begeleider en jongere wordt als zeer helpend ervaren. Eén jongere geeft aan dat Lokaal 13 de enige plek is waarbij ze met de juiste hulp weer uit het diepe dal heeft weten te klimmen.

Uitbereiding van het aantal verschillende soorten dieren is gewenst wat heeft geresulteerd in het aanschaffen van twee varkens.

Welke activiteiten deelnemers graag gezamenlijk willen doen is ook besproken. Dit heeft geresulteerd in samen naar: een visvijver, een klimpark, het computermuseum, een skihal en de schaatsbaan. Ook het organiseren van het zomerfeest kwam naar voren tijdens een inspraakmoment

Andere wensen die vervolgens in het begeleidingsplan zijn opgenomen zijn bijvoorbeeld: eens meekijken bij: een fietsenmaker, een meubelmaker en een pianostemmer.

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.

De algemene conclusie uit de inspraakmomenten is dat we op de juiste weg zitten en dat de jongeren zich prettig voelen bij Lokaal 13 en we dat aanbieden wat jongeren nodig hebben.

Als het om seizoen wensen gaat laat het zien dat er regelmatig inspraakmomenten moeten plaatsvinden, schaatsen in de zomer is namelijk heel lastig.

Leerpunt is om met ons team te gaan bedenken in welke vorm en frequentie wij deze inspraakmomenten kunnen gaan organiseren zodat een wat meer officiële karkater krijgt maar wel ongedwongen blijft.

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.

Tevredenheidsmeting is ook in 2024 meegenomen tijdens de evaluatiemomenten het mocht derhalve ook anoniem. Vanwege een lage aantal deelnemers heeft anoniem invullen weinig nut.

Het is op papier aan de hand van gesloten vragen en een aantal openvragen.

Onderwerpen:

- Was de informatie over de Lokaal 13 vooraf voldoende?
- Wat vind je van de begeleiders?
- Wat vind je van de begeleiding?
- Wat vind je van de werkzaamheden?
- Wat vind je van de boerderij?
- Wat vind je van de inspraakmogelijkheden?

Ook nu blijkt weer dat deelnemers het fijn bij Lokaal 13 hebben. "We worden gezien en er wordt goed naar ons geluisterd".

Dat deelnemers constant mogen aangeven wat ze graag willen doen, willen ondernemen komt regelmatig terug. Dat het vertrouwen in het naar school gaan en het vertrouwen om met schoolwerk bezig zijn weer terugkomt door de begeleiding van Lokaal 13 is fijn om te horen, we doen het dus goed. De individuele begeleiding vinden deelnemers toch steeds belangrijk maar de gezamenlijke momenten worden als meer waarde gezien. Aan iets meer chill plekken is wel behoefte.

Het wordt als prettig ervaren dat men mag meedenken over de diersoorten die men graag wil zien bij Lokaal 13. Wat heeft geresulteerd in de aanschaf van Hammie en Spekkie, deze varkens hebben veel plezier gebracht.

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.

Vergelijkbare conclusie als 2023.

Een mooie beoordeling. Het betekent wederom dat we op het gebied van individuele begeleiding op de goede weg zitten. Het blijkt dat we steeds beter worden in groepsbegeleiding maar de wens van individueel blijft sterk aanwezig.

Deelnemers voelen zich gehoord, gezien en begrepen. Dit betekent wederom dat bij groepsbegeleiding de individuele aandacht een speerpunt moet blijven. er moeten dan dagelijks net zoveel begeleiders aanwezig zijn als deelnemers. De financiering zal daarbij de bottleneck gaan worden. Wat we wel kunnen doen en reeds gebeurd is alleen deelnemers op individuele beschikkingen maar over de dag deelnemers wel laten samen zijn, samenwerken. Dit is ook zeer belangrijk om de sociale interactie te oefenen vooral ook omdat we in min of meer alle zorgplannen als doel hebben gesteld herintegratie in een schoolomgeving.

Voor de rest blijven we luisteren naar de wensen van de deelnemers v.w.b. diersoorten. Wel gaan we wat terughoudende worden in met meteen toezeggen. Als het nieuwtje eraf is dan schiet de verzorging door de deelnemers er snel bij in.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

In 2024 heeft er één incident in de trend van agressie plaatsgevonden

Wat	Korte omschrijving
Incident:	Handgemeen tussen deelnemer en zijn/haar ouder
Analyse	Besproken met deelnemer Besproken met ouder Besproken met zorgboerin Besproken met orthopedagoog
Directe actie	Om verdere escalatie te voorkomen heeft begeleider de deelnemer en de ouder naar een van elkaar aparte ruimte begeleid.
Nazorg	Begrip tonen naar ouder en aangeven maar dat desondanks dit gedrag niet wordt getolereerd. Begrip tonen naar deelnemer en huisregels nogmaals doorgenomen
Juistheid handelen	Er is goed door het team goed gehandeld in deze situatie. Er is een afweging gemaakt tussen professionele afstand en empathie, door de kennis die begeleiding al van het gezin had mee te nemen.
Reflectie	Geleerd dat er altijd breed gekeken moet worden naar een incident: Hoe is de gehele situatie? Wat is hieraan voorafgegaan? Gebeurt dit vaker?
Aanpassingen / verbeteringen	Om soortgelijke situaties in het vervolg te voorkomen is het vooral van belang dat wij de deelnemer, samen met andere deskundigen, gaan stimuleren in het uitspreken van gedachten en gevoelens

Bijlagen

- Incident 2024

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

De conclusie die uit 2024 getrokken kan worden, is dat er nauwelijks geweldsincidenten plaatsvinden en moeten worden gemeld. Als team moeten wij ons ervan bewust blijven dat wij andere jongeren beschermen voor het meekrijgen van agressie. Dit kan een onveilig gevoel geven aan andere jongeren, tevens kan dit bijvoorbeeld trauma's uit het verleden oproepen.

Het incident welke heeft plaatsgevonden geeft ons bevestiging en dus ook een leerpunt dat er altijd meerdere begeleiders aanwezig moeten zijn zodat je elkaar kunt ondersteunen of dat een begeleider die het overkomt uit de situatie kan stappen moet dat nodig zijn. Daarnaast heeft het ons geleerd dat nabespreken erg belangrijk is.

Begeleiders blijven nauw contact houden met andere betrokken hulpverleners, om de veiligheid van het gezin te blijven waarborgen. En om de jongere te stimuleren in het uitspreken van zijn gedachten en gevoelens.

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actie afgerond op: 03-06-2024 (Afgerond)

Toelichting: Er is dagelijks werkoverleg. Einde van de dag wordt met de medewerkers besproken hoe de dag is gegaan en worden de doelen voor de aankomende dag besproken. Van deze overleggen wordt er geen verslag geschreven. Maandelijks is er een groter werkoverleg. Iedere betrokken medewerker draagt agendapunten aan. Teamleider (Tanja) stelt vanuit de input een agenda op. Iedereen heeft de mogelijkheid om ideeën aan te dragen. Interessante ideeën worden gezamenlijk uitgewerkt tot haalbare doelen. Notulen van de overleggen worden verzameld in een digitale map welke inzichtelijk is voor de zorgverleners. In de notulen worden de actiepunten opgenomen die tijdens eerstvolgende overleg worden besproken of de actiepunten zijn behaald.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actie afgerond op: 01-05-2024 (Afgerond)

Toelichting: weer up to date gemaakt

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2024

Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actie afgerond op: 28-06-2024 (Afgerond)

Toelichting: Herhalingscursus gedaan

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: 25-03-2024

Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actie afgerond op: 10-04-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op: 22-02-2024 (Afgerond)

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Check of evaluaties vastgesteld volgens begeleidingsplan zijn uitgevoerd in eerste kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Inspraakmoment 1e kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Jaarlijkse controle apparaten/machines. Ondanks dat deelnemers niet met machines en apparaten mogen werken doen we jaarlijks even een check of deze nog veilig zijn

Geplande uitvoerdatum: 20-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Inspraakmoment 2e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Check of evaluaties vastgesteld volgens begeleidingsplan zijn uitgevoerd in tweede kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Inspraakmoment 3e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Check of evaluaties vastgesteld volgens begeleidingsplan zijn uitgevoerd in derde kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

"Doe het zelf" Risicoanalyse/Beheersplan Legionella

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 27-11-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 08-12-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

inspraakmoment 4e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Check of evaluaties vastgesteld volgens begeleidingsplan zijn uitgevoerd in vierde kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2025
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

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

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2026
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

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

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2026
Geldt voor locatie(s): Lokaal 13 (2559)

opleiding jobcoach

Geplande uitvoerdatum:	04-11-2024
Geldt voor locatie(s):	Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 04-02-2025 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum:	01-06-2024
Geldt voor locatie(s):	Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum:	05-02-2025
Geldt voor locatie(s):	Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 12-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Weer up to date gemaakt

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

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2025
Geldt voor locatie(s):	Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 12-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum:	06-03-2025
Geldt voor locatie(s):	Lokaal 13 (2559)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 03-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 14 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.

We ervaren de actielijst zoals we het nu hebben gevuld en vormgegeven als erg lastig, er is nu te veel vervuiling qua actiepunten omdat we de mogelijkheden van deze lijst niet goed benutten. Dit werkt demotiverend.

We overwegen om alle actiepunten op afgerond te zetten om daarna de actielijst te gaan vullen met voor KLJZ relevante zaken. Dit zal een PDCA cyclus ten goed komen.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Groeien in deelnemersaantallen zodat we een volledig gezinsinkomen kunnen halen uit Lokaal 13 en een baan buitenshuis niet meer noodzakelijk is voor het verwerven van inkomsten. Toewerken naar een bedrijf welke voor onze kinderen interessant is om te kunnen voortzetten.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Vooraf: Fijne en leerzame plek zijn voor jongeren.

Daarnaast:

- Documenten voor de zorgdossiers werkbaarder maken.

De documenten die we nu gebruiken zijn vaak dubbel op of erg uitgebreid. Proberen omdat een stuk bondiger te maken maar wel zodat het de complete lading dekt.

- Zilliz door ontwikkelen,

Voor deelnemers die niet via de Zorgcoöperatie bij Lokaal 13 worden geplaatst.

Verslaglegging evaluaties duidelijker structureren.

- Deelnemersaantallen uitbreiden

Door te kunnen werken met meer deelnemers kan er worden toegewerkt naar begeleiding in deelnemersgroepen, waardoor deelnemers die nu individueel worden begeleid ook meer ervaring op doen v.w.b. sociale vaardigheden met leeftijdsgenoten.

- Stal en erf meer naar wens inrichten, ontdekken hoe dagbesteding beter vorm kan worden gegeven

Faciliteiten maken waardoor meer aan de individuele zorg-/leervraag kan worden voldaan.

Dit om bezig zijn met school soms nog een stapje te ver is. Door dagbesteding "vrij" van schoolse activiteiten aan te bieden willen we eerst bewustwording bij deelnemer creëren, en laten ervaren dat deelnemer er toe doet.

- Uitdragen van het verhaal van Lokaal 13 op de website en daarnaast up to date maken.

De website dekt nu niet helemaal de lading.

9.3 Plan van aanpak

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

- Documenten voor de zorgdossiers werkbaarder maken.

De documenten die we nu gebruiken zijn vaak dubbel op of erg uitgebreid. Proberen omdat een stuk bondiger te maken maar wel zodat het de complete lading dekt.

- Zilliz door ontwikkelen,

Voor deelnemers die niet via de Zorgcoöperatie bij Lokaal 13 worden geplaatst, dit moet bij de zorgcoöperatie worden ingeregeld.

Verslaglegging evaluaties duidelijker structureren en samen modereren.

- Deelnemersaantallen uitbreiden

Uitdragen wat we doen, wat ons bijzonder maakt. In goed contact blijven staan met jeugdhulpinstanties, gemeentes, leerplicht en scholen.

- Stal en erf meer naar wens inrichten, ontdekken hoe dagbesteding beter vorm kan worden gegeven

Faciliteiten maken waardoor meer aan de individuele zorg-/leervraag kan worden voldaan.

Dit om bezig zijn met school soms nog een stapje te ver is. Door dagbesteding "vrij" van schoolse activiteiten aan te bieden willen we eerst bewustwording bij deelnemer creëren, en laten ervaren dat deelnemer er toe doet.

Robert zal in 2024 mogelijk weer meer dagen inzetbaar zijn voor Lokaal 13 zodat hij meer tijd en aandacht kan besteden aan erf en gebouwen. Meer tijd voor aansturen maar ook zelf doen.

- Uitdragen van het verhaal van Lokaal 13 op de website en daarnaast up to date maken.

De website dekt nu niet helemaal de lading. Een van de medewerkers kan dit gaan oppakken omdat haar interesse ook op gebied van websites bouwen ligt.

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.

- | | |
|------------|---|
| 7.3 | <ul style="list-style-type: none">• Incident 2024 |
|------------|---|