

Jaarverslag

januari 2021 - december 2021

Swaenensteyn

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer

Locatienummer: 1750



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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	17
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	37
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	38
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	38
9.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	39

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Swaenensteyn

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52517322

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

Locatiegegevens

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

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
- Ja, Zorgboerderij in beeld 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 ingehuurd 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 agressie

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voorwoord beide locaties:

Het jaar 2021 was wederom een uitdagend jaar met veel coronaperikelen. Veel medewerkers ziek of in quarantaine, evenals de deelnemers. Dit heeft veel gevraagd van onze flexibiliteit als team. Maar doordat we twee locaties hebben, kon er onderling geschoven worden. Ook directie en uitgeroosterd HBO personeel en gedragswetenschappers hebben vaker hun (kantoor) werkzaamheden opgeschort om daadwerkelijk de deelnemers op de werkvloer te begeleiden. Dit gaf ook nog mooie gesprekken en meer zichtbaarheid op de werkvloer en er werden ook de onderlinge contacten verstevigd.

Ook afgelopen jaar enkele langdurig zieke medewerkers gehad op de locatie in Zoetermeer, maar door twee locaties en uitwisseling van medewerkers is dit grotendeels opgelost door dezelfde werkhouding en flexibiliteit van team en directie. Deze zieken waren niet werk gerelateerd.

Er waren gelukkig geen ongevallen op beide locaties. Wel wat kleinere verbale en fysieke incidenten waar we per locatie later op in zullen gaan.

In September, toen corona dit eindelijk toeliet, een BBQ voor het gehele personeel gehad. Dit was een groot succes. Het was ook fijn om te zien dat collega's van beide locaties zich steeds meer als één team zien.

Het geplande grotere personeelsfeest wat we in december zouden houden is uitgesteld door de toenemende coronabesmettingen en daarbij horende beperkingen. Maar wat in het vat zit verzuurt niet.

Educatie

Ook nog ander mooi nieuws: De educatie die we al jarenlang met veel plezier en voldoening geven gaat in september 2022 op locatie Hazerswoude starten (in samenwerking met en mede onder verantwoording van Leo Kanner Onderwijsgroep) met onderwijs voor een klein deel van de kinderen. Het idee is om de kinderen hierdoor nog meer kansen te geven om in te kunnen stromen bij een andere school. Locatie Zoetermeer zal meedraaien op deze pilot. Hiermee zijn we in 2021 ook druk geweest qua voorbereidende gesprekken etc.

Op termijn zal de zorg dan goedkoper kunnen doordat er geld kan komen van de scholen waarbij de kinderen staan/stonden ingeschreven. Wel zal de zorg altijd voorliggend blijven en op het moment dat onderwijs in een wat grotere groep zal lukken, zouden kinderen kunnen instromen op onderwijs.

Milieu:

Afgelopen jaar hebben we met elkaar afgesproken nog bewuster met elkaar aandacht te hebben voor milieu en de natuur. Nog beter afval scheiden door begeleiders en de deelnemers nog meer betrekken hierbij. We hebben hier ook onze afvalbakken nog beter op aangepast, zodat dit ook makkelijker kan. Ook de verwarming een graadje lager zetten en ook door extra luchten en warme kleding aantrekken zodat dit ook kan en natuurlijk de lichten niet onnodig laten branden. Allemaal niet heel spannend, maar veel kleine bijdragen kunnen zorgen voor een beter milieu als we dit met elkaar blijven oppakken

Locatie Zoetermeer;

Voor deze locatie geldt dat er afgelopen jaar wat aanpassingen zijn gedaan in de binnenruimte. De voormalige huiskamer die als kantoor dienst deed is door twee glazen schuifpuien in 2-en gedeeld met een loopgang ertussen. Zo kan er in meer rust en privacy worden gewerkt en gesprekken worden gevoerd. Dit is een fijne verbetering geworden en hier hebben we al veel profijt van gehad afgelopen jaar. In 2022 zullen hier ook nog gordijnen in beide ruimtes komen, zodat er nog meer privacy kan worden gecreëerd

Er zijn in 2021 enkele begeleiders aangenomen met jeugdzorgdiploma op MBO en HBO niveau en op de zaterdag zijn er ook wat personele wisselingen geweest. Dit is altijd weer even wennen, omdat er ook een aantal wisselingen, met name na de zomervakantie in september was van deelnemers. Dit is eigenlijk ieder jaar zo, maar door corona leek het wat intenser dit jaar. Maar dit was ook weer snel als vanouds, ook doordat beide teamleiders die september 2020 gestart waren hier nu goed op konden aansturen.

Verder was er een fijne en open sfeer tussen medewerkers, teamleider, directie en deelnemers.

Dit kwam ook tot uiting in de goede en fijne functioneringsgesprekken en het **cijfer 9** wat we kregen bij het deelnemerstevredenheidsonderzoek.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Op de zorgboerderij is veel ruimte om met de dieren te helpen bij de verzorging. Ook worden bijna ieder jaar enkele veulentjes geboren van de alpaca's of de pony's en soms ook kittens of puppys. Ook de honden moeten worden geborsteld en uitgelaten en ook het voeren en de verzorging is een verantwoordelijke taak voor de deelnemers, waar ze ook echt aan kunnen bijdragen.

Dieren hebben geen oordeel, zeggen niets terug en "zeuren" niet. Deelnemers kunnen gewoon tegen ze aan praten tijdens poetsen of andere taken. Maar houden je soms stiekem wel een spiegel voor als deelnemer en ook zelfs als begeleider.

Dit geeft vaak een opening voor een gesprek en heeft al mooie resultaten gegeven. Coaching zonder druk en zonder dat dit zo wordt benoemd. Maar wel met bijzondere en positieve resultaten.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

In het voorwoord al het een en ander beschreven over het afgelopen jaar.

Voor beide locaties:

Reden tot dankbaarheid dat we ondanks alle zorgen open konden blijven en ook verantwoorde zorg aan konden blijven bieden.

Ook wat zorgen door stijgende personeelskosten en lagere tarieven.: Veel overheadkosten door de toenemende kwaliteitseisen vanuit de contractpartners. Ook de tarieven die bevroren zijn voor de jeugdzorg die we leveren. Het personeel daarentegen gaat ieder jaar in salaris omhoog en krijgt ook steeds meer ervaring waardoor we kwalitatief nog betere zorg aanbieden dan jaar/jaren ervoor.

We zullen komend jaar daarom ook nog beter op de uitgaven letten en investeringen en aankopen.

Deelnemers (en hun ouders/verzorgers) zijn nog steeds enorm tevreden over de zorg die we leveren en de vaste vertrouwde gezichten die er "altijd" zijn. Dat komt ook doordat de directie uit zes vaste gezichten (gezin van zorgboer en zorgboerin, die allen vanaf 2017 formeel ook verantwoordelijk zijn) bestaat en die op beide locaties zijn te vinden. Verder ook veel vast personeel dat inmiddels al heel wat jaartjes meedraait en de deelnemers ook goed kent. De teamleiders op beide locaties is ook enorm fijn en ook al vertrouwd voor de deelnemers en hun ouders.

OR en RVT

Gezien het aantal medewerkers van inmiddels meer dan vijftig personen die op beide locaties werkzaam zijn, is in juni 2021 de OR officieel van start gegaan. Het zijn vijf gemotiveerde medewerkers van beide locaties. Twee uit Zoetermeer en drie uit Hazerswoude. Er is door hen een officiële bijscholing gevolgd wat ze erg leerzaam vonden. Ze hebben speerpunten opgesteld voor de directie waar aan gewerkt wordt. Dit is onder andere een personeelshandboek, ze denken mee over het verbeteren van de doorstroom deelnemers communicatie rondom personeel beter is ook een vraag. Deze laatste is ook altijd een "lastige" ivm privacy ook van medewerkers, als ze bijvoorbeeld stoppen en waarom dit is.

Maar het zijn goede punten waarover we met elkaar in gesprek zijn.

Dit was tijdens het inspectiebezoek in oktober 2020 ook een punt van aandacht, dat we deze nog niet hadden, evenals de Raad van Toezicht. Deze laatste is in december 2020 aangesteld.

De Raad van Toezicht is in december 2020 officieel van start gegaan en heeft in 2021 zijn waarde bewezen. We zijn heel blij dat we met deze gepassioneerde mannen ervaring, kennis, missie en visie kunnen bespreken en delen. Het is inmiddels voor ons als directie, maar ook voor de de heren van de RvT een fijne en waardevolle samenwerking. Open gesprekken, waarbij ieder zich vrij voelt om te zeggen wat hij denkt en voelt. Ook over de bedrijfsopvolging van B&A in de toekomst wordt nu al met elkaar gesproken over mogelijkheden en onmogelijkheden. Dit is nu nog niet aan de orde, maar wel van belang om taken en verantwoordelijkheden in kaart te brengen en wie waar verantwoordelijk voor is.

Samenwerking contractpartners

Voor beide locaties geldt dat de drie grote ZIN contracten weer zijn verlengd. Er zijn goede gesprekken aan vooraf gegaan, waarbij de wederzijdse tevredenheid over de samenwerking is besproken.

Zoetermeer

Op deze locatie wordt nog steeds een huiselijke sfeer ervaren door deelnemers en medewerkers. De verbouwing van een van de twee huiskamers tot twee ruime kantoren/spreekkamers door middel van twee glazen wanden met schuifdeuren, is een goede zet geweest en hierdoor blijft de open structuur toch ook behouden. De medewerkers zijn nog zichtbaar en vindbaar. Toch blijkt ook de behoefte te bestaan aan nog extra ruimtes voor kantoortaken of één op één gesprekjes. Dit is nog wel een uitdaging voor de toekomst of en hoe dit nog zou kunnen. Zeker met de uitbreiding van educatie naar meer "onderwijs" een vraag. Ook of we de twee leslokalen nu weer naar één ruimte gaan verbouwen wordt onderzocht. Het dak van schuur en zorgruimte vervangen is ook afgelopen jaar doorgeschoven, omdat dit best ingrijpend is en kostbaar. Maar het zal moeten gebeuren en er zullen nieuwe gesprekken met aannemer komen en offertes worden opgevraagd. Dit ook omdat een groen dak op de schuur een wens is van de zorgboerin. Maar dit kan niet zomaar op ieder dak en moet worden berekend qua constructie.

Verder vooral ook een gevoel van trots op wat we met elkaar neerzetten en de kwaliteit van de zorg. Deze kwaliteit komt naar voren in alle gesprekken met verwijzers en zorgvragers, maar zeker ook vanuit deelnemers en hun netwerk.

Maar goed om hierin te blijven investeren en medewerkers te blijven motiveren en kansen te geven voor hun ontwikkeling op dat gebied.

Maar ook dit geldt eigenlijk voor beide locaties. We zijn echt één bedrijf geworden met twee locaties en een prachtige gedeelde werklocatie. Zo voelt het ook echt en het is fijn dat begeleiders en ook deelnemers dat vaker zo ervaren. Ook beide teamleiders dragen hier enorm aan bij.

In de bijlage is onze reactie voor de IGJ te lezen en hoe wij hiermee aan de slag zijn gegaan.

Vwb de verbouwing... dit is nogal "voorbarig" geweest om het verbouwing te noemen. Er zijn alleen 2 glazen schuifpuien in gekomen.

Wij hebben geen reactie ontvangen van de inspectie op onze reactie en het rapport is gepubliceerd. Wij zijn heel tevreden met dit rapport en zijn met de verbeterpunten zoals beschreven aan de slag gegaan.

Wij zijn zelf tot de conclusie gekomen met cameratoezicht te stoppen nav het bezoek van de inspectie. Zijn niet voornemens dit meer op te starten maar definitief mee gestopt. Het privacy versus veiligheidsaspect speelt hierbij een belangrijke rol.

De werkbeschrijving hebben wij in z'n totaliteit geactualiseerd.

De ontbrekende bijlagen zijn nog toegevoegd.

Acties

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

Bijlagen

- Reactie IGJ

3.2 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" zijn beschreven.

De conclusie voor beide locaties is dat we heel tevreden zijn over de kwaliteit die we bieden en met kennis en ons verstand van zaken werken, maar zeker ook met ons hart. Een fijn team van betrokken en geschoolde medewerkers ondersteunt elkaar en de zorgboerderij is een fijne en veilige plek waar kinderen en jongeren, onze deelnemers heel graag komen. Als dit anders is (geworden) gaan we met elkaar in gesprek en een enkele keer blijkt het ook tijd om door te stromen naar een andere plek of de zorg te beëindigen.

Zoals ieder jaar is er ook de natuurlijke doorstroom, wanneer het goed gaat met deelnemers en ons niet meer nodig hebben of dat ze naar een vervolgplek gaan voor intensievere behandeling of wonen.

Afgelopen jaar hebben we opnieuw geen klachten ontvangen op beide locaties.

Op beide locaties is 1 cliënt geweest bij wie de zorg voortijdig is gestopt omdat beiden te veel fysieke agressie toonden ondanks de ingezette interventies en we hierdoor de veiligheid voor henzelf en overige deelnemers niet konden garanderen. Dit is in overleg met verwijzers, ouders/verzorgers, gedragswetenschappers zorgboerderij en directie gegaan. Beiden hadden wel andere problematiek en hulpvraag. Maar op beide locaties is in overleg met gedragswetenschappers, teamleiders en directie besproken ook hen een kans te geven. Deze overweging hebben we bij meerdere intakes en gelukkig blijkt de zorgboerderij dan voor veel deelnemers toch een goede en veilige plek te zijn. Ook mogen er fouten gemaakt worden om van te leren. Maar in een enkel geval is de problematiek toch te groot en dan is het ook eerlijk om in alle openheid dit uit te kunnen spreken met betrokkenen, zodat een beter passende plek gezocht kan worden.

In het stroomschema en tijdens de intake wordt deze "proeftijd" van twee maanden ook besproken en toegelicht. Per abuis stond er 3 maanden. In onze deelnemersovereenkomst staat ook 2 maanden. Binnen 3 weken na start een telefonische terugkoppeling met ouders en binnen 2 maanden een evaluatie.

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.

- Wat betreft de deelnemers zijn we in Zoetermeer aan het einde van het jaar met vijf deelnemers meer geëindigd en in Hazerswoude met twee minder per 31-12 2021. Door de beperkingen van de corona nog steeds, konden we en wilden we niet meer uitbreiden om de 1.5 meter afstand tot elkaar en deelnemers toch nog zo goed mogelijk te kunnen aanhouden.
- Beide locaties hebben dezelfde doelgroepen die op de zorgboerderij komen: namelijk kinderen en jongeren met een beperking. Ook kinderen of jongeren bij wie soms nog geen diagnose is, maar die vast lopen op school. Voor hen bieden we ook zorg en educatie aan, maar wel altijd met oog op perspectief en dat er onderzoek wordt gedaan zodat ook gerichte zorg of behandeling kan worden ingezet. Dit wordt ook besproken bij het intake-traject.
- Er gelden op beide locaties de zelfde uitsluitingscriteria die ook op de site staan en altijd nog worden uitgevraagd. Deelnemers met verslavingsproblematiek en seksueel grensoverschrijdend gedrag nemen wij niet aan. Fysieke agressie/externaliserend gedrag is ook een reden om geen zorg te verlenen. Maar bij die laatste kan soms toch een proeftijd worden afgesproken als dit gedrag door overbelasting of door trauma of ingrijpende gebeurtenissen thuis of school is gekomen en een rustige omgeving hen zou kunnen helpen. Juist hen willen we niet bij voorbaat uitsluiten. Hiervoor wordt ook een extra uitgebreid signaleringsplan en risicotaxatie afgenomen door gedragswetenschappers en mentor.
- Het WMO contract is eind 2021 afgelopen. Hier hadden we voor ongeveer 2 % deelnemers van afgelopen jaar. Dit door de verschillen van inzicht tussen ons en verschillende Gemeentes. Op het moment dat deelnemer 18 wordt en nog dezelfde zorg nodig heeft, gelden opeens veel lagere andere tarieven en wordt ook het financieren van het vervoer van ons verwacht. Hierover zijn meerdere gesprekken geweest, maar dit verschil van inzicht is niet tot tevredenheid opgelost. Daarom hebben we de WMO-zorg, met de opzegtermijn in acht nemend, tot einde van 2021 aangeboden.
- Dit was niet alleen jammer, want hierdoor is nu ook voor iedereen wel duidelijk dat deelnemers hier tot hun 18e jaar kunnen zijn en dat we tijdig naar een vervolgplek zoeken met hen. Jongeren met PGB en verlengde jeugdwet kunnen nog wel iets langer doorlopen. Maar we willen er wel voor waken dat ook deze oudere jongeren hier niet "zomaar" blijven. Ook voor hen moeten we nog steeds groei en ontwikkeling zien op de zorgboerderijen. Ook het leeftijdsverschil mag niet te groot worden. Maar met name degenen met een verstandelijke beperking zijn vaak nog jong in hun doen en laten en passen daarom nog wel bij de doelgroep.
- Ongeveer 87 % van alle deelnemers komen met een ZIN contract. (Deze contracten hebben we met drie grote aanbieders weer kunnen verlengen voor 2022) Het betreft de H10 (Zoetermeer, Den Haag, Rijswijk, Delft , Voorburg- Leidschendam, Midden Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar, Westland)
- Lansingerland (Bergschenhoek, Bleiswijk en Berkel)
- Go 4 jeugd (Alphen ad Rijn en Kaag en Brasem)

11 % is PGB/WLZ

Zoetermeer

Aantal zorgcliënten / mutaties 2021			
Zoetermeer		Aantal	
Start	1-1-2021	105	
Einde	31-12-2021	110	
	Groei	5	4,8%
Bij	35		
Af	30		
Totaal	5		
Verloop	28,6%		

Redenen vertrek:	Aantal		
Naar opname/instelling	7		
Verhuizing	4		
Geen verlenging budget	4	doelen bereikt	
Terug naar school	8		
Zelf opgezegd	4		
Door Swaenenst. Beeindigd	2		
Leeftijdgrens 18 bereikt	1		
Totaal	30		

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.

De conclusie met betrekking tot de deelnemers is net als de voorgaande jaren eigenlijk ook weer heel positief.

Uit de enquête en tijdens alle gesprekken komen beide locaties heel positief naar voren en zijn de deelnemers en hun ouders/verzorgers, maar ook de verwijzers en betrokken netwerk heel positief over de geboden zorg en de bejegening van de deelnemers.

Mooi ook om te zien dat op beide locaties na een tijdelijk periode dat het op de eigen school echt niet lukte, weer terug zijn gestroomd in onderwijs. Ongeveer 1/3 naar hun eigen school en 2/3 toch naar een andere school dan waar ze vandaan kwamen.

Het educatie aanbod van de zorgboerderij heeft positief bijgedragen hierin en de structuur van het blijven leren en de aangeboden lesstof heeft hierin een belangrijke rol gespeeld. Ook hierbij zijn wel degelijk de doelen bereikt evenals voor degenen die op de lijst voor behandeling stonden, is het doel bereikt om de deelnemer in een veilige setting te laten functioneren en deelnemer erbij te laten horen. Zeker voor deze doelgroep over het algemeen een uitdaging voor het team en overige deelnemers.

"Zelf opgezegd" op beide locaties was ook omdat deelnemers andere interesses hadden gekregen of naar sportclubje gingen of zichzelf te oud vonden en ons niet meer nodig hadden. Dus ook opzeggingen met de goede redenen om te stoppen op de zorgboerderij.

Er wordt oplossingsgericht gewerkt en indien nodig "out of the box" gewerkt met deelnemers bij wie de standaard gesprekken en aanpak niet werken. Maar eigenlijk krijgt iedere deelnemer begeleiding en zorg op maat en doen we wat werkt.

Als het in een enkel geval toch niet aansluit bij de deelnemer gaan we hierover direct en regelmatig in gesprek met directie, gedragswetenschappers, ouders/verzorgers en verwijzers en met input van het team.

In Zoetermeer hebben we helaas in de proefperiode op deze manier van twee deelnemers afscheid genomen vanwege fysieke agressie. Agressie nam helaas niet af, maar werd eerder heftiger en dat is een reden om de zorg te beëindigen.

In Hazerswoude was 1 deelnemer die langer dan de drie maanden de kans kreeg om met zijn agressie om te leren gaan. Het verschil met locatie Zoetermeer is dat deze locatie meer ruimtes heeft en andere deelnemers minder "last" hadden van zijn agressie en de begeleiders ook de hoop hadden dat hij een langere periode nodig had om te wennen en hier als team nog de hoop hadden dat het goed

zou komen. Maar uiteindelijk waren er toch te veel prikkels van andere deelnemers waar hij onverwachts op kon triggeren. Deze prikkels kunnen we niet voorkomen, want je komt elkaar hoe dan ook tegen. Helaas is in goed overleg ook besloten om hem naar een kleinschaligere behandelsetting te laten gaan. Hier waren ook minder jongere en onvoorspelbare kinderen aanwezig.

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.

Afgelopen jaar is het personeelbestand in Zoetermeer met enkele medewerkers uitgebreid. Het team is eigenlijk best stabiel en functioneert goed. We bestaan inmiddels 11 jaar en de expertise jeugdzorg en de ervaring en kennis en kunde is ook steeds groter geworden hierdoor.

De uitbreiding was nodig omdat de taken buiten de daadwerkelijke begeleiding van de deelnemers zoals de evaluaties en begeleidingsplannen veel tijd in beslag nemen en we ook enkele individuele deelnemers extra hebben aangenomen. Ook doordat er enkele langdurig zieke medewerkers waren en enkele zwangerschapsverloven was het fijn om dit zo op te kunnen vangen.

Met alle medewerkers zijn functioneringsgesprekken aan het einde van het jaar gehouden en daarvoor tussentijdse evaluaties. met de ZZPers ook.

De 3 zzp'ers zijn leerkrachten die bij ons werken op beide locaties. De 4e ZP is een leermeester die "onderweg naar je toekomst" op de donderdag begeleidt. Hier komen ook deelnemers uit Zoetermeer

Met de vrijwilligers is ook een "officieel" gesprek gevoerd, maar veel gesprekjes tussendoor. Ook omdat ze niet wekelijks aanwezig zijn en hierin ook vrij zijn. De twee vrijwilligers die al langer bij ons werken werken niet met de kinderen en zijn voor klusjes en onderhoud.

Na de zomer is een 3e enthousiaste vrijwilliger gestart, werkzaam op beide locaties, die met de deelnemers creatieve activiteiten onderneemt. Ze werkt bv ook met de wol van onze eigen alpaca's en deelnemers en begeleiders kunnen hier mee aan de slag. ook worden kerstversieringen gemaakt en wollen mutsen gebreid op de breimachine.

Een waardevolle en bijzondere aanvulling voor de deelnemers en het team.

Uit de gesprekken met medewerkers kwam op beide locaties hetzelfde naar voren, dat ze de fysieke werkoverleggen en verdiepingen van bepaalde onderwerpen toch hebben gemist.

Digitaal overleg en gesprekken zijn echt anders en ook de werkoverleggen in de ochtend en het einde van de dag en voor de SKJ registraties zijn anders doordat er meerdere groepjes zijn. We hopen dit in 2022 weer op te kunnen pakken en hierover zijn ook al ideeën geopperd door gedragswetenschappers en teamleiders. Zeker als corona hopelijk dan ook wat minder heftig zal zijn, wat de wens en de hoop ook is.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Stagiairs Zoetermeer

Locatie Zoetermeer is goed te bereiken met Ov en krijgt enorm veel aanvragen voor stage jeugdzorg op MBO en HBO niveau en pedagogiek op HBO niveau. Overige stagiairs mbt dierverzorging nemen we niet meer aan omdat dit niet passend meer is en we hen dan ook geen goede en passende begeleiding kunnen bieden. Daarbij wordt het te "vol" in de binnenruimtes tijdens lunch en andere pauzes en zijn we selectief in wie we aan nemen door de corona. Iedere stageaanvraag wordt beoordeeld nav motivatie en CV en bij mogelijke match volgt ook een kennismaking en meeloopmoment om te kijken of er een "wederzijdse" klik is. Zonde om stage voortijdig af te

breken als de verwachtingen anders zijn. Zo is twee keer nav dit meeloopmoment een mogelijke stagiair zelf afgehaakt omdat er varkens waren op het terrein. maar dat is juist heel goed en hierdoor kreeg een ander de kans die dit geen probleem vindt. Stage op een zorgboerderij is echt anders dan in een instelling en er worden ook andere dingen verwacht van de stagiairs, zoals de verzorging van de dieren en het doen van de klusjes met de deelnemers. Voor velen heel leuk, maar voor anderen eigenlijk iets wat ze helemaal niet fijn vinden.

Er zijn dit jaar twee personeelsleden in Zoetermeer als stage coördinatoren gestart die alle zaken rondom stagiairs begeleiden en de planning regelen hieromtrent. Ook structureren zij de medewerkers die hen begeleiden bij hun stage en gesprekken met hen voeren en opdrachten beoordelen en de eventuele examens die gedaan worden. Dit gaat in overleg met teamleider.

- **Voor welke opleidingen de stagiairs stage lopen en wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn.**
- Stagiairs zijn niet verantwoordelijk, maar ondersteunen de begeleiders bij alle taken, afhankelijk van hun opleiding en niveau ! Ze zijn aanwezig bij het ochtendoverleg en lezen ook de doelenmappen en gaan met de deelnemers aan de slag, onder verantwoording van teamleider of overzicht. Einde van de dag rapporteren ze ook op de doelen en wordt besproken wat goed ging en beter kon. Dit gesprek kan natuurlijk ook altijd tussendoor.
-
- **Hoeveel stagiairs u heeft gehad en voor welke periode**
- totaal 15 stagiairs gedurende het jaar 2021 deel voor de zomervakantie en deel erna
- 6 HBO en 9 MBO stagiairs
-
- 2 stagiairs HBO pedagogiek 6 maanden, 3 dagen in de week
- 1 stagiair HBO drama therapeut, voor ons een welkome afwisseling en aanvulling 6 maanden 2 dagen in de week
- 3 stagiairs HBO social work 2 x 4 maanden en 2 dagen en 1 stagiair 5 maanden en drie dagen. Dit heft te maken met de verschillende leerjaren en ook per school is het net iets anders ingedeeld welke dag/en als stage dag en periode zijn aangemerkt.
- 9 stagiairs MBO persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (en dan richting jeugdzorg) van verschillende scholen gemiddeld 4, 5 of 6 maanden en gemiddeld twee dagen per week. Dit zijn allemaal stages waar de stagiairs veel kunnen leren en onze deelnemers ook de kans krijgen toch een band op te bouwen met hen. Ze weten ook altijd dat stagiairs ook weer weg gaan en is ook een mooie oefening. vaak wordt er iets moois gemaakt en altijd is het wel even een speciaal moment voor de stagiair op de laatste stagedag om hen te bedanken voor hun inzet.
- Verder nog 4 maatschappelijke stages van middelbare scholen uit Zoetermeer. Dit om een stukje maatschappelijke betrokkenheid te tonen. Tijdsduur is afhankelijk van de school: of een hele week of 70 uur verspreid over langere periode. Zij zijn een extra handje en er meer voor de "gezelligheid" en soms ook een voorbeeld voor onze deelnemers.
-
- **Hoe u de begeleiding van stagiairs heeft georganiseerd.**
- Alle stagiairs hebben naast de twee stagecoördinatoren een mentor van hetzelfde of hoger niveau van hun studie die hen help en ondersteunt bij hun opdrachten en inwerkt er is een inwerkmap voor alle stagiairs en nieuwe medewerkers.
-
- **Of u met alle stagiairs één of meerdere evaluatiegesprekken heeft gehouden.**
- Met alle stagiairs worden afhankelijk van de lengte meerdere evaluatiegesprekken gevoerd door hun mentor
-
- **Welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van stagiairs.**
- De twee stagecoördinatoren zijn er extra bijgekomen naast de mentoren van de stagiairs en ook de inwerkmap is daaruit voortgekomen. Het is ook een taak van de stagiairs om met hun begeleiders om deze map door te nemen en indien nodig ook aan te vullen en te kijken of deze nog kloppend is.

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.

In Zoetermeer zijn al jaren twee trouwe 65+ vrijwilligers voor klusjes en (tuin) onderhoud. Zij werken niet met de kinderen.

Zij komen op vrijwillige basis en hebben geen verantwoording of verplichtingen. Wel zijn we enorm blij met hen en ze horen er ook echt bij. Aantal uren is flexibel en in de zomer met lekker weer zijn ze er vaker dan in de winter als het koud is. Hier zijn geen vaste afspraken over, evenals over het aantal uur. Dit bevalt ons evenals de vrijwilligers juist heel goed.

Ze kunnen enige weken niet aanwezig zijn en dan bv weer twee tot vier dagen. Ze bepalen hun eigen dagen en tijden.

Regelmatig wordt bijgepraat onder het genot van een kop koffie en als er feedback komt wordt dit direct opgepakt. Zoals bv een rommelige werkplek, waar deelnemers en begeleiders geklust hebben en niet opruimen, of verspilling van goede materialen door "knutselende deelnemers met hun begeleiders" Dit wordt dan in het team besproken en opgepakt.

Helaas ook verdrietig nieuws te melden over de derde vrijwilliger die in Zoetermeer werkzaam was. Hij kwam met name voor de verzorging van de dieren in de ochtend. Hij is heel onverwachts na een kort en intensief ziekbed overleden op 34 jarige leeftijd in het hospice. Wij hebben hem als bedrijf en zeker als directie nog kunnen bedanken voor al zijn trouwe diensten en hebben hem de laatste periode ook regelmatig bezocht met zijn hondje, waar hij niet meer voor kon zorgen. Helaas bleek zijn hondje in dezelfde tijd ook verlamd te zijn geraakt aan beide achterpootjes. Hij kon hier zelf niet meer voor zorgen door ziekenhuisopname en hospice.. Wij hebben de hond een soort geadopteerd en zijn verzorging en revalidatie op ons genomen. We hebben een rolstoel gekocht en zijn vele weken naar therapie geweest. Inmiddels loopt ze weer zelfstandig. maar het blijft wel een hondje met speciale zorg nog steeds. Ze past goed bij de zorgboerderij

Vrijwilliger heeft nog met ambulancessen afscheid mogen nemen van de zorgboerderij en ons, de deelnemers en "zijn" dieren. Dat was een indrukwekkend voor iedereen en dat heeft hij zelf ook als bijzonder ervaren. Een moment om met elkaar stil te staan bij alles wat we hebben en te genieten van alle mooie momenten. Niet iedereen mag gezond oud worden en zeker in de coronatijd ook veel deelnemers die verdriet hebben meegemaakt.

In Zoetermeer en Hazerswoude

Vanaf juni 2021 is er een nieuwe vrijwilligster voor wolwerkzaamheden en handvaardigheid die afwisselend op beide locaties komt.

Zij werkt met de deelnemers en begeleiders aan creatieve wol werkzaamheden variërend van het uitzoeken van de wol, tot het schoonmaken en spinnen van de wol met deelnemers. Met kerst bv ook leuke kerstdecoraties gemaakt van wol en denne- appels en met ponykamp leuke handpoppen van sokken en wol.

Het is een hele fijne win- win combinatie gebleken, want deelnemers op beide locaties zijn dol op haar en er worden van onze eigen alpacawol mooie dingen gemaakt met elkaar.

Alle vrijwilligers ervaren de zorgboerderij als een fijne plek waar ze van waarde zijn en wat kunnen betekenen voor hun medemens. Er wordt naar hen geluisterd en ze kunnen bij de directie altijd aangeven als ze ergens mee zitten of iets anders zouden willen. Maar eigenlijk verloopt onze samenwerking heel prettig en ongedwongen. Daar zijn ook de informele gesprekjes voor bedoeld en dat werkt prima. Het jaar ervoor was een meer officieel evaluatie gesprek gevoerd, met schriftelijke vragen. Maar op hun verzoek laten we dat achterwege, omdat het geen toegevoegd waarde had.

De vrijwilliger die wel met deelnemers werkt met wolwerkzaamheden is hiermee na de zomer in 2021 begonnen. Tussendoor veel met haar gesproken over hoe het gaat en haar eerste functioneringsgesprek staat in april gepland!

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.

Conclusie voor beide locaties:

Wij zijn meer dan dankbaar dat we zo makkelijk aan personeel en stagiairs kunnen komen.

Met betrekking tot vrijwilligers zijn we heel kritisch en willen deze in principe niet met onze kwetsbare deelnemers laten werken. Maar op dit moment hebben we toch iemand gevonden die hier wel de kwaliteiten en ook de motivatie voor heeft.

Zoetermeer heeft een voordeel ten opzichte van de andere locatie omdat het goed te bereiken is met OV. Maar locatie Hazerswoude-Dorp is inmiddels ook door de positieve verhalen van stagiairs onderling en de goede contacten met beroepsopleidingen ook een gewilde plek geworden.

Verder krijgen we voor beide locaties heel veel open sollicitaties en dat is is altijd een voordeel.

Een enkele keer zetten we een vacature voor bv een speciale leerkracht die ook over bijzondere kwaliteiten moet beschikken.

Wat we geleerd hebben is om goed naar al ons personeel te luisteren en ze ook het gevoel geven dat ze allemaal even waardevol zijn. Hiervoor zijn de evaluatie- en functioneringsgesprekken voor. Maar natuurlijk ook altijd tussendoor zijn er gesprekken mogelijk. Spontaan of op afspraak. Voordeel van een meewerkende directie en goede teamleiders om bij "zorgen" direct in te grijpen.

Ook de beloning mbt tot salaris moet eerlijk en passend zijn voor het werk en de verantwoordelijkheid die begeleiders dragen. Stagiairs krijgen een stagevergoeding en maatschappelijke stagiairs een bonnetje of chocolade als dank voor hun inzet.

We gaan door op de ingeslagen weg en stimuleren alle medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en hebben hiervoor ook budget beschikbaar. We zijn blij met veel SKJ geregistreerde zorgmedewerkers, maar ook met onze MBO'ers die net zo belangrijk zijn voor onze deelnemers.

We zijn blij met veel bevoegd en bekwaam personeel en de vele SKJ registraties van vakbekwaam medewerker jeugdzorg. Tevens is dit financieel ook een steeds zwaardere belasting, omdat we ook 5 medewerkers als gedragswetenschapper met WO opleiding pedagoog of psycholoog op beide locaties werkzaam hebben. Drie WO'ers in Hazerswoude en twee in Zoetermeer. Indien nodig kan onderling worden overlegd over deelnemers.

Er worden er ook gezamenlijke intervisie en ook supervisie momenten gevolgd. Dit geldt voor al het personeel van beide locaties.

We hebben ruim voldoende bevoegd en bekwaam personeel om deelnemers te begeleiden en dat is een heel fijn gevoel.

Door de vele stagiairs kunnen we ook makkelijk aan personeel komen, want veel sollicitanten zijn ook oud stagiairs en enkele van hen krijgen ook al tijdens hun stage een 0-uren contract of vragen we hen na hun diploma jeugdzorg te blijven en bieden we hen een baan aan.

Ook het wennen aan nieuwe gezichten en ook weer afscheid nemen van stagiairs is een mooie oefening voor onze deelnemers. Met de ene stagiair hebben ze een betere klik dan met de ander en altijd zijn er "vaste" begeleiders om zowel de deelnemers als de stagiairs te begeleiden.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. 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.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

De opleidingsdoelen van afgelopen jaar waren:

- Online bijscholing(en) organiseren. Wij verwachten van onze medewerkers en onszelf dat wij vaardigheden en kennis hebben m.b.t. de doelgroep waarmee wij werken. Om deze reden organiseren wij meerdere keren per jaar een gezamenlijke bijscholing. Doel was een "online variant" op te zetten zodat het ook in deze Corona tijd door kon gaan. We hebben een online bijscholing Positive Discipline aangeboden die alle medewerkers hebben gevolgd. Doel is deels behaald omdat deze online bijscholing heeft plaatsgevonden maar willen er meerdere in 2022. Daar zijn onze teamleiders nu druk mee bezig!
- Alle SKJ-geregistreerde medewerkers moesten een training Tucht recht volgen. Dit doel is in maart 2021 behaald.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Afgelopen jaar zijn er veel cursussen en bijscholingen gevolgd door onze medewerkers. Iedereen met BHV heeft een herhalingscursus gevolgd en behaald. Daarnaast hebben alle SKJ-geregistreerde medewerkers een verplichte bijscholing tucht recht gevolgd.

Wij hebben voor alle medewerkers een online bijscholing Positive Discipline gevolgd. Hier even een korte beschrijving van Positive Discipline;

"Positive Discipline" is een uniek programma speciaal ontwikkeld om je als ouder, opvoeder, leerkracht of professional te ondersteunen om kinderen bij te staan in hun ontwikkeling tot verantwoordelijke, respectvolle en vindingrijke leden van de samenleving. Het leert belangrijke eigenschappen en vaardigheden op een zowel voor volwassenen als kinderen respectvolle en bemoedigende manier. Onderzoek toont aan dat kinderen vanaf hun geboorte zijn aangelegd om zich te verbinden met anderen. En dat als kinderen zich verbonden voelen met hun omgeving kinderen willen meedenken, verantwoordelijkheid dragen en samenwerken".

Na deze bijscholing zijn medewerkers aan de slag gegaan dit in de praktijk te brengen. In veel gevallen blijkt Positive discipline een goede methode in de begeleiding voor de deelnemers op de zorgboerderij echter is het niet altijd passend en werkend. Het is fijn om deze methode te hebben en kan dus in veel gevallen helpend zijn naast de methode Geef me de vijf waarmee wij ook werken.

Verder zijn er in Zoetermeer meerdere medewerkers gestart of verder gegaan met een opleiding/bijscholing. Zie hieronder:

- Basisopleiding Toegepaste psychologie met jeugd en ontwikkeling. Medewerker heeft net haar laatste examen ingepland en is dan klaar!
- SPH propedeuse aan het halen.
- 1 gedragswetenschapper werkzaam op de locatie in Zoetermeer is gestart met het K&J traject voor registratie als Kinder- en jeugdpsycholoog NIP. Voorlopig nog niet klaar. Dit is een heel uitgebreid traject.
- 1 medewerker is gestart met de opleiding SPH en werkt daarnaast 36u op de zorgboerderij. Is voorlopig ook nog niet klaar.

-

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De teamleiders gaan in maart 2022 starten met de opleiding Middle management Zorg & Welzijn doen. Eind 2022 hopen ze deze met goed gevolg afgerond te hebben.

Komende jaren willen wij weer doorgaan met deskundigheidsbevordering door bijscholingsavonden te organiseren met casussen erbij.

Doel is dat de medewerkers die nu bezig zijn met een opleiding dit in de komende tijd met positief gevolg gaan afronden. Daarnaast verwachten wij dat iedere medewerker van de zorgboerderij een bijscholing/cursus gaat volgen om meer kennis op te doen.

In 2021 heeft een medewerker het EVC traject gevolgd om zo SKJ-geregistreerd te worden en met goed resultaat afgerond. In 2022 hebben wij als doel dat minimaal nog één medewerker dit traject gaat volgen om zo ook SKJ-geregistreerd te kunnen worden.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Er is afgelopen jaar veel gedaan aan scholing en ontwikkeling van medewerkers. De bijscholingsavonden zijn er minder geworden dan gewenst maar dit kwam ook door de huidige situatie rondom Corona. We gaan er in 2022 weer voor en hopen dat alles weer "normaler" wordt en we ook met wat grotere groepen bij elkaar kunnen komen. Veel medewerkers gestart met een opleiding waarmee ze het komende jaar/jaren mee bezig zijn. Wat wij geleerd hebben is dat het belangrijk is om regelmatig even te checken bij de medewerkers hoe het met opleiding gaat. Dit werd altijd wel gedaan maar kan ook helpend zijn voor de medewerker als hij/zij het werken en leren lastig vindt te combineren dat er even iemand meedenkt qua planning etc.

De teamleiders zijn bezig met bijscholingsavonden te organiseren voor het hele team. In een aantal groepen worden onderwerpen behandeld en casussen geoefend. Er is in het team gevraagd waar de behoefte ligt en daaruit zijn onderwerpen naar voren gekomen zoals deescalerend werken,

We willen in 2022 verder gaan met een lijst op te stellen met passende bijscholingen/cursussen voor medewerkers op de zorgboerderij. Hiervoor zullen wij ook input vragen van de gedragswetenschappers.

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 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.

Iedere deelnemer heeft minimaal 1 keer per jaar een evaluatie met zijn mentor en bij jongere deelnemers is deze officiële evaluatie dan ook met ouders of verzorgers of eventueel andere gezaghebbenden erbij. Hierbij wordt ook geëvalueerd of de gestelde doelen zijn behaald en of er eventueel nieuwe doelen moeten worden opgesteld.

Bij veel deelnemers zijn er doelen met betrekking op het vergroten van sociale vaardigheden en het vergroten van de zelfredzaamheid. Deze zijn dan weer opgedeeld in kleinere en ook haalbare subdoelen. Voorbeeld van zelfredzaamheid is bv het zelfstandig doen van een boodschap en het reizen met OV. Dat is meetbaar en kan tijdgebonden worden opgesteld.

De sociale vaardigheden zijn minder makkelijk en meetbaar. Kind kan sociaal gewenst gedrag laten zien in bepaalde situaties omdat dit is geoefend en aangeleerd. Maar dit kan in vergelijkbare situatie in andere omstandigheid volledig anders uitpakken. dat is en blijft een punt van aandacht bij veel van onze deelnemers.

Dit geldt voor beide locaties.

Verder zijn er met mentoren of andere begeleiders juist tijdens individuele momenten veel persoonlijke gesprekken, waarbij de deelnemer ook echt in gesprek kan over zaken die hem of haar bezighouden. Soms kaart ook begeleider dingen aan die hem opvallen.

Fijn is dat dit vrijwel altijd in informele en ongedwongen sfeer kan gebeuren. Tijdens een wandeling met de honden of het verzorgen van een van de vele dieren bijvoorbeeld. Soms ook iets minder formeel en vindt dit gesprek in de huiskamer of 1 van de kantoren plaats.

Maar bij veel deelnemers zijn deze gesprekken ook vaker als er zorgen zijn of complexe problematiek.

Hiervan wordt altijd een schriftelijk verslag gemaakt en na ondertekening of toestemming via de mail om dit te delen kan dit ook worden gebruikt om een eventueel verlenging aan te vragen of gedeeld met de vervolgplek. Anders komt het in het digitale dossier.

Wat altijd besproken wordt in de evaluatie zijn de doelen of deze zijn behaald en of er nieuwe doelen zijn. Toekomstperspectief en uitstroom wordt altijd besproken en natuurlijk de thuissituatie en of de deelnemer nog voldoende groei op de zorgboerderij kan doormaken.

Er zijn ongeveer 190 deelnemers in ons bestand, dus dat zijn heel wat gesprekken. Deze worden altijd door de mentor gedaan en afhankelijk van de zorgzwaarte ook vaak met een gedragswetenschapper of directielid erbij.

Dit zijn dus minimaal 300 gesprekken per jaar met deelnemers, vaak ook met hun ouders en of andere en hun mentor en soms ook gesprekken met twee medewerkers. Bijvoorbeeld voor deelnemers bij wie een complexe zorgvraag is en bij wie een behandeling elders moet worden gestart of die uit een externe behandelsetting komen.

Deze deelnemers met extra zorg zijn op beide locaties te vinden en bij deze gesprekken is ook altijd een gedragswetenschapper aanwezig en soms ondersteunend gedragswetenschapper en/ of directie. Dan ook de nog de tussentijdse overleggen en intakes. Dus er gaat heel wat tijd in het voeren van gesprekken zitten.

Locatie Zoetermeer heeft 8 deelnemers met complexe zorgvraag afgelopen jaar en locatie Hazerswoude 6. In Zoetermeer zijn hiervan ook twee deelnemers uit Zoetermeer die op beide locaties komen en waarbij de afstemming hierin ook een extra punt van aandacht is in de interne communicatie. Deze nemen deel aan "onderweg naar je toekomst" twee dagen in de week.

Uit de evaluaties komen eigenlijk altijd goede punten naar voren, omdat er tussentijds ook minder formele gesprekken zijn als doelen niet realistisch lijken en omdat er regelmatig contact met deelnemers en /of ouders is.

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 zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Op beide locaties hebben we opnieuw geweldige cijfers van onze deelnemers en/of hun ouders gekregen. Eigenlijk zijn we daar heel trots op en dankbaar voor. Nauwelijks verbeterpunten, behalve in een enkel geval iets over de communicatie die beter zou kunnen. Maar dat zijn ook wel de ouders bij wie de communicatie inderdaad om de een of andere reden soms niet vlekkeloos verloopt. Zij lezen meestal ook de nieuwsbrieven en appjes niet en geven de wijzigingen mondeling door aan een begeleider of stagiaire in plaats van het op de mail te zetten. Maar dat zal je ook altijd houden met onze doelgroep. Niet alleen de deelnemers hebben hulp nodig bij bepaalde vaardigheden. Ook de terechte opmerking dat het meer genderneutraal zou mogen, bv bij het invullen man /vrouw . Hier zullen we volgende keer meer rekening mee houden.

Ons team is warm en bevlogen en de mentoren zijn betrokken en laagdrempelig en goed te bereiken. Dat is opnieuw een belangrijke conclusie. Ook de directie en teamleiders zijn goed te bereiken en er wordt veel tijd en aandacht aan goede zorg geïnvesteerd. Ook de locaties van allebei de zorgboerderijen scoren hoog, evenals de dieren op beide locaties.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal 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.

In 2021 is de cliëntenraad opnieuw iets gewijzigd in de samenstelling. Door persoonlijke omstandigheden zijn twee ouders uit de cliëntenraad vertrokken. Maar het goede nieuws is dat er twee nieuwe en betrokken ouders zijn gevonden die ook actief zijn.

Er hebben afgelopen jaar meerdere gesprekken plaatsgevonden en vier officiële momenten waarbij ook twee leden van de directie een deel van de vergadering aanwezig was. Dit waren fijne gesprekken en de cliëntenraad groeit steeds meer in haar rol. Ze wordt ook steeds beter gevonden door de ouders en ook de communicatie met directie is positief en open.

Ze hebben een communicatieplan opgesteld waar we in 2022 nog verder mee aan de slag gaan. Dit betreft ook bij wie je met welke vraag moet zijn en wat de goede contactpersonen, emailadressen en telefoonnummers zijn .

Zij hebben ook input voor het cliëntentevredenheidsonderzoek gegeven. Hun bevindingen en opmerkingen hebben we meegenomen in het nieuwe deelnemerstevredenheidsonderzoek wat in januari is rondgestuurd.

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.

De overleggen met de cliëntenraad zijn minimaal ieder kwartaal. Afhankelijk van de coronamaatregelen die op dat moment gelden is dit overleg fysiek of digitaal. Hierbij is het afwisselend op een van de locaties. Afgelopen jaar twee digitale overleggen en op beide locaties een overleg waarbij de ouders en twee leden van de directie wel aanwezig waren. Er komt steeds meer lijn in deze overleggen en ouders voelen zich gehoord. Directie waardeert het ook dat zij dit doen en de ouders voelen zich ook gehoord bij hun vragen. Het door hen opgestelde communicatieplan is bv een voorbeeld van hoe ze ons vanuit de ouders ook kunnen adviseren. Dit plan wordt in 2022 nog verder geactualiseerd,

Verder worden ze geïnformeerd over beslissingen en beleid.

Conclusie is dat we met elkaar goed bezig zijn en deelnemers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen door team en directie.

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.

De meting is begin januari per email verzonden naar alle ouders/verzorgers en deelnemers van de boerderij. Vanwege weinig respons hebben we meerdere reminders verzonden en ouders/verzorgers persoonlijk aangesproken bij overdracht momenten of bijvoorbeeld telefonische evaluaties.

We hebben het via google forms verzonden. In totaal 160 vragenlijsten uitgezet en in Zoetermeer door 62 mensen ingevuld. En in Hazerswoude door 40. Het responspercentage ligt daarmee op 64%.

Onderwerpen die in de meting worden uitgevraagd zijn o.a. : mentoren, activiteiten op zorgboerderij, groei, hoe de deelnemer zich voelt op de boerderij, wat deelnemer nog wil leren, rapportcijfers, educatie, tips voor begeleiders, de zorgboerderij tijdens Corona etc.

Zie hierbij de link voor het formulier voor de deelnemers van Zoetermeer:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe2hmvpiLoVwnbIxy3wORBBRKDDy8udvn1NvcZ3eLNlbqXMAw/viewform>

Wat er in algemene zin uit de meting is gekomen:

In Zoetermeer wordt er positief gesproken over het mentorsysteem, 95,1% vindt het fijn een mentor te hebben op de zorgboerderij. Bijna alle respondenten ervaren het contact met de mentor positief. Als aandachtspunt zou genoemd kunnen worden dat er zo nu en dan meer updates volgen over de voortgang van de deelnemer.

Qua begeleiding zijn alle deelnemers het erover eens dat de begeleiding goed helpt wanneer nodig. Zij geven aan dat de begeleiding duidelijk is en zij op hun gemak zijn bij de begeleiding.

De meeste respondenten zijn zeer positief over de begeleiding. Als aandachtspunt komt ook in Zoetermeer naar voren dat er soms beter gecommuniceerd kan worden. Ook wordt benoemd dat er meer gewerkt zou kunnen worden met de '5 W's'.

Qua educatie zijn alle kinderen het eens dat de juffen en meester goed helpen. 87,5% vindt dat zij veel leren. Er komen geen relevante tips naar voren.

De corona-gerelateerde informatie wordt wederom als zeer positief en adequaat ervaren. Ouders weten bij wie ze terecht kunnen en kunnen gemakkelijk contact leggen met de begeleiding.

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.

De conclusie voor beide locaties is kort en krachtig. We doen het heel goed !! Alle deelnemers en hun ouders zijn heel tevreden ! Leuk en trots zijn wij om te vermelden dat het gemiddelde rapportcijfer voor de locatie in Zoetermeer maar liefst een 9,1 is!!!

Kers op de taart voor ons harde werken en het klopt met wat we in de dagelijkse gesprekken en terugkoppelingen ervaren.

In de communicatie kan in sommige gevallen soms echt nog iets verbeterd worden, en dit blijft een aandachtspunt.

Maar eigenlijk geldt dit voor alles, niet achteroverleunen, maar betrokken blijven en goed luisteren naar onze deelnemers en het personeel. Ondersteund door de cliëntenraad, De cliëntenraad is ondertussen een mooie aanvulling geworden en deze komt steeds meer tot zijn recht.

Wij zijn dagelijks bezig met communicatie. Dit is in iedere organisatie van belang en kan altijd geoptimaliseerd worden. De cliëntenraad is momenteel bezig met een communicatieplan en wij verwachten dat dit ook z'n vruchten zal afwerpen. Met de komst van de twee teamleiders merken wij ook dat zijn een brug zijn tussen deelnemers/ouders en medewerkers. Er wordt momenteel gewerkt aan een informatieboekje met alle belangrijke en nodige informatie gebundeld voor deelnemers en ouders! Dit is bijna af!

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 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.

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

7.3 Agressie

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

Zowel in Zoetermeer als in Hazerswoude kunnen we tevreden zijn met de incidenten die we hadden. Natuurlijk is ieder incident er een te veel, maar met de doelgroep die we hebben is het ook vrijwel onmogelijk om alles te voorkomen. Ook kunnen de deelnemers leren van de fouten die ze maken. Het is vooral hoe gaan we ermee om als iets niet goed is gegaan en wat kunnen we hiervan leren. Dit bespreken we met elkaar. We hadden er ook voor kunnen kiezen om alle incidenten zoveel mogelijk te voorkomen en eerder in te grijpen. Maar soms moeten de deelnemers ook de kans krijgen om dingen zelf op te lossen en daarbij het risico lopen dat het iets anders uitpakt. dat zijn ook de leermomenten en fijn als het wel goed is opgelost.

We hebben op beide locaties twee-wekelijks een SAM-overleg (Suïcode, Automutilatie en Meldcode)

Dit overleg is door gedragswetenschappers en teamleiders en een directielid. Indien nodig schuift een mentor van deelnemer aan waar zorgen over zijn. Dit is preventief en er zijn deelnemers die iedere twee weken en zelfs tussendoor worden besproken. Maar gelukkig veruit de meeste deelnemers bij wie nooit zulke heftige zorgen zijn. Dit overleg is een goede manier om deelnemers te monitoren of alles "goed" gaat en of we bij zorgen de juiste stappen nemen en hulp bieden. Natuurlijk wordt iedere ochtend bij aankomst het 1e half uur met alle medewerkers de overdracht besproken, waarbij ook indien nodig andere deelnemers worden besproken. Dit is ook altijd het laatste half uur van de dag tijdens het rapporteren.

Voor locatie Zoetermeer

Op deze locatie waren 14 incidentenformulieren gemaakt van deelnemers die fysiek en/of verbaal agressief waren. Bij verbale agressie ging het om "bedreiging" en niet om een lelijk woord of korte scheldpartij omdat iets anders ging dan verwacht.

Deelnemer die voor de zomervakantie afscheid heeft genomen was goed voor vier incidentenformulieren dit jaar. Dit was ook de reden dat we de zorg niet langer konden en wilden verlengen. We hebben met andere hulpverleners de zorg voor deze deelnemer lang voortgezet om hem de kans te geven in te stromen bij een vervolgopleiding na de zomer. Maar helaas is hij niet aangenomen, door een negatieve houding en geen motivatie. Maar vooraf ook met hem, ouders en overige hulpverleners besproken dat dit geen reden was om de zorg hier voort te zetten. er is in overleg ook andere behandeling ingezet voor deze deelnemer.

Er zijn drie incidentenformulieren van een autistische deelnemer met laag IQ en met wie je nauwelijks kan communiceren met taal. Wel met gebaren. Door overprikkeling kan hij soms toch onverwachts fysiek worden. Voor deze deelnemer zijn we al langer een geschiktere plek aan het zoeken. de hoop was op Kentalis gevestigd, organisatie met specialisatie in TOS problematiek. Maar door "gebrek aan motivatie" is deze jongen daar na lange tijd op de wachtlijst te hebben gestaan, helaas afgewezen. Hij blijkt toch wel leerbaar en heeft ook stappen/stapjes gemaakt in zijn ontwikkeling. We hebben voor hem een klein team van begeleiders die hem begeleiden en kunnen hierdoor een groot deel van de overprikkeling voortijdig herkennen en agressie voorkomen.

Verder twee formulieren van deelnemer van wie wij in de proeftijd de zorg hebben beëindigd door de heftigheid en onvoorspelbaarheid van zijn agressie. Helaas was dit toch al eerder bekend en hadden ouders dit niet vermeld. Het gedrag lag niet zozeer aan hun kind als aan de drukte hier van andere deelnemers en begeleiding die hem niet begreep. Helaas konden we de externe prikkels van andere deelnemers niet wegnemen en hadden ook geen andere nog beter opgeleide begeleiders. Nooit leuk zulke gesprekken, maar wel open en eerlijk, dat wij dan niet de juiste omgeving voor dit kind zijn en hem niet kunnen helpen.

De overige vijf incidentenformulieren waren van deelnemers bij wie een fysieke uitbarsting plaats heeft gevonden en waar we met elkaar als team geconcludeerd hebben dat dit niet echt te voorkomen was geweest. Dit is met ouders/verzorgers, deelnemers en betrokken begeleiders nabesproken. In twee gevallen waren er andere deelnemers bij betrokken en was er ook buiten de boerderij al spanning op social media. Dit is en blijft een punt van aandacht tussen veel deelnemers en hier hebben we veel gesprekken over.

Ook gesprekken met ouders en verzorgers en begeleiders hoe hier mee om te gaan en grenzen te stellen.

Bij 1 deelnemer was de medicatie veranderd, met een averechts affect. In overleg met behandelend psychiater is deze deelnemer drie weken niet geweest, tot hij weer was ingesteld op zijn medicatie. Sinds die tijd ook geen problemen meer van dien aard.

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.

Conclusie voor beide locaties:

We zijn al enkele jaren een goede weg ingeslagen met rapporteren van de incidenten volgens een vast formulier en het nabespreken ervan heeft ons geleerd ook kritisch te kijken naar het eigen handelen.

Soms blijkt verandering van medicatie of spanning in de thuissituatie of tussen deelnemers onderling een belangrijke rol te hebben gespeeld. Ook het gebruik van social media, veelal buiten de zorgboerderij, blijkt een grote rol te spelen. Hiervoor is het belangrijk dat we een goede band met onze deelnemers en hun ouders/verzorgers hebben. Dit kan in veel gevallen escalaties voorkomen als we tijdig op de hoogte zijn wat speelt en anders door open en transparante communicatie de schade beperken.

Op beide locaties zien we dezelfde problematiek en zien we sommige deelnemers ook worstelen met social media, vriendschappen en (on) gewenst gedrag en soms ook groepsdruk.

Het systeem van een eigen mentor en open houding van alle begeleiders is helpend om in gesprek te gaan.

Ook weten de deelnemers dat "veiligheid" voor "privacy" gaat en dit wordt ook altijd gemeld, als er zaken worden besproken waarbij de veiligheid in het geding lijkt te komen van iemand. Eigenlijk ook altijd een opluchting voor de deelnemers die met iets rondlopen.

Op beide locaties is geen melding gedaan. Wel is op beide locaties in gesprek met behandelaren en met verwijzers een grote zorg geuit, of deze melding niet gedaan moest worden in twee specifieke gevallen. Maar na intensief overleg zagen overige hulpverleners de noodzaak niet in van een melding en aan ons was de vraag om de veilige partij te blijven. Uiteraard om wel een vinger aan de pols te houden. Deze deelnemers worden op beide locaties tweewekelijks meegenomen in ons SAM overleg.

Bijlagen zijn geanonimiseerd. Graag niet publiceren.

Op de locatie in Zoetermeer komt deelnemer X. In de bijlage een incidentenformulier toegevoegd van deze deelnemer waar uiteindelijk geen melding is gedaan omdat dit niet nodig bleek en externe hulpverlener heeft opgeschaald. Ook een ingevuld risicotaxatieformulier van dezelfde deelnemer X om zo te kunnen zien hoe wij dit regelmatig actualiseren. De mailwisseling met deelnemer A en B staat hier los van en is nu alleen toegevoegd bij de locatie Hazerswoude.

De zorg van deelnemer X is na twee weken rust weer volledig opgepakt in overleg met alle betrokkenen en gaat goed. Hij heeft dezelfde afspraken als alle deelnemers op de boerderij dat als er zorgen zijn er direct actie wordt ondernomen en wordt besproken in het SAM-overleg. Een extra bijlage met toelichting is toegevoegd en het signaleringsplan van deelnemer X. **Graag ook niet publiceren.**

Acties

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

Bijlagen

- Incidentenformulier deelnemer X
- Risicotaxatieformulier deelnemer X
- Signaleringsplan deelnemer X
- Nieuwe bijlage deelnemer X

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.

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)

moderniseren en onderhouden locaties onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is ieder jaar waar Thomas zich o.a. mee bezig houdt,

Voor volgend jaarverslag: Beschrijf de afronding van het IGJ rapport.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 22-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is nav inspectie en het overwegend zeer positieve rapport IGJ (wat ook is gepubliceerd in 2022 en na te lezen op site IGJ) besloten het logeren te ook in Hazerswoude te beëindigen, zie toelichting in het jaarverslag. Verder is de inspraak personeel die informeel was, nu formeel geregeld door de cliëntenraad. De Raad van Toezicht is december 2020 toegetreden en een waardevolle aanvulling in 2021 gebleken.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deze worden het hele jaar door (informeel) gevoerd. Maar tijdens de jaarlijkse tot vierjaarlijkse evaluatiemomenten worden deze gesprekken ook door deelnemers en/of hun ouders verzorgers ondertekend en worden deze opgeslagen in het dossier of met zorgvragers(Gemeentes bv) gedeeld.

Controle medicatielijsten cliënten (maandelijks)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: We helpen herinneren of medicatie wordt ingenomen en hebben als hulpmiddel een lijst waar tijden en medicatie op staan. Deze wordt eigenlijk iedere dag nagelopen en indien nodig geactualiseerd. Verder is van iedere cliënt een medicatiepaspoort vanuit de eigen apotheek aanwezig..

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2021
Actie afgerond op: 25-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: november 2021

offerte vernieuwen staldak opvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet gebeurd ivm covid, zie andere opmerking verderop

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2021
Actie afgerond op: 30-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: november en december afgerond

Keuring brandblussers Braho brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021
Actie afgerond op: 09-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: november 2021

CAO uitzoeken die het beste bij de zorgboerderij past

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021
Actie afgerond op: 30-09-2021 (Afgerond)
Toelichting: Cao Jeugdzorg heeft de meeste raakvlakken.

samenwerking scholen en goedkeuring educatie inspectie

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2021
Actie afgerond op: 31-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Hier wordt in maart 2022 een pilot gestart op beide locaties en in september 2022 officieel een start gemaakt op locatie Hazerswoude. Toestemming onderwijsinspectie en Gemeente Alphen aan den Rijn. Zoetermeer doet wel mee, maar niet officieel

bijscholingen Swaenensteyn bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2021
Actie afgerond op: 02-07-2021 (Afgerond)

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2021
Actie afgerond op: 31-05-2021 (Afgerond)

Opleidingsbudget per medewerker onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2021
Actie afgerond op: 31-05-2021 (Afgerond)

De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 01-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Wij voldoen hieraan.

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2021
Actie afgerond op: 30-04-2021 (Afgerond)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2021
Actie afgerond op: 03-05-2021 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 30-06-2021 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 31-05-2021 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan/ontruiming controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 31-03-2021 (Afgerond)

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 31-03-2021 (Afgerond)

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 07-04-2021 (Afgerond)

Alle medewerkers met SKJ in maart laten deelnemen aan de online bijscholing Tuchtrect

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 01-04-2021 (Afgerond)

begeleider voor de zaterdag zoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 25-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn twee nieuwe begeleiders aangenomen die in het laatste en op een na laatste jaar van hun studie zitten voor de zaterdag. 1 op Wo niveau orthopedagogiek en 1 op HBO niveau Ook 1 of twee stagiairs jeugdzorg extra die op zaterdag stage gaan lopen. Vanaf september 2021 en dit gaan we in 2022 ook zo vervolgen.

Controle medicijnlijsten cliënten controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 26-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Alle oudere paspoorten laten vervangen door recente. Bij sommige deelnemers nog steeds niet afgerond, door gebrek aan motivatie. Daarom nemen we deze actie weer mee naar het volgende jaar voor enkele deelnemers. Er is nu nog een niet aanwezig en ouder heeft dit beloofd

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 30-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: deze worden wekelijks nagelopen door personeel en vier keer per jaar gecontroleerd door verantwoordelijke..

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: dit wordt ieder kwartaal opgepakt door teamleiders in overleg met personeel en uitgevraagd en besproken met de deelnemers

Vergaderingen cliëntenraad voor heel 2021 plannen en vastzetten

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2021
Actie afgerond op: 03-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: data zijn vastgelegd in overleg met cliëntenraad

Proeftijd nieuwe deelnemer opnemen in het stroomschema

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 29-10-2021 (Afgerond)

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 15-10-2021 (Afgerond)

Online tuchtrecht bijscholing organiseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 31-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Iedereen met SKJ heeft dit gevolgd.

Mappenstructuur deelnemers bijhouden en updaten mappenstructuur

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 01-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Paar toevoegingen bij medewerkers doorgegeven en nu uptodate!

Mappenstructuur deelnemers bijhouden en updaten. mappenstructuur

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2021
Actie afgerond op: 31-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Mappen geupdate

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 13-04-2021 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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: 12-04-2021
Actie afgerond op: 11-04-2021 (Afgerond)

Meld verbouwing aan federatie.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021
Actie afgerond op: 08-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er was al telefonisch contact geweest, maar hierover is een mail gestuurd als extra bevestiging. Zie bijlage

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)

renovatie daken onderzoeken onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Vanwege Covid uitgesteld.

offerte vernieuwen staldak opvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: uitgesteld ivm covid.(al veel eerder opgevraagde offerte is verouderd en meer een schatting voor reservering)

op weg naar je toekomst

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gedaan.

zoönosen check afspreken met dierenartsen voor beide locaties zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2021
Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2021
Actie afgerond op: 15-02-2021 (Afgerond)

samenwerking scholen en goedkeuring educatie inspectie

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2020
Actie afgerond op: 24-02-2021 (Afgerond)

Activiteiten bedenken voor oudere deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2020
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Onderweg naar je toekomst loopt door corona ook minder handig

CAO uitzoeken die het beste bij de zorgboerderij past

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2020
Actie afgerond op: 24-02-2021 (Afgerond)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De resultaten zijn binnen en opnieuw zeer positief. Dit is gedeeld met team van beide locaties. In de cliëntenraad is dit besproken en in de komende nieuwsbrief zullen wij de ouders hierover verder informeren.

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.

Beschrijven hoe punten uit Inspectierapport zijn opgepakt.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Overleg met Teamleiders rondom situatie Covid

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2022

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2022

Alle procedures en protocollen structureren

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2022

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2022

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2022

Teamleiders gaan komende week urenregistratie format uitwerken en testen

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2022

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Controle medicijnlijsten cliënten controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Oefening calamiteitenplan/ontruiming controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

Personeelshandboek maken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

ideeënbuss bespreken

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022

Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2022

Officeel starten dependance Leo Kanner

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Keuring brandblussers Braho brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2022

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2022

offerte vernieuwen staldak opvragen onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 28-10-2022

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022

renovatie daken onderzoeken onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 24-11-2022

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Qurentis onder de loep nemen rapportage

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Informatie inwinnen over andere rapportage systemen en vergelijken met Qurentis. rapportage

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2022

moderniseren en onderhouden locaties onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Tevredenheidonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2023

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Audit i.c.m. audit op locatie Hazerswoude-Dorp. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

Functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**zoönosen check afspreken met dierenartsen voor beide locaties** [zoönosen](#)**Geplande uitvoerdatum:** 06-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** nu na controle met dierenarts afwikkeling verder digitaal . Gaat veel sneller als alles eenmaal is ingevoerd dan alle lijsten steeds opnieuw invullen.**Tevredenheidonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 06-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Heel positief rapportcijfer voor beide locaties. Een 8.9 en 9.1 iets om trots op te zijn !!**Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Jaartje doorgeschoven**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**actualiseer uw werkbeschrijving.****Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Logeren stond er per abuis nog in!**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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:** 30-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Jaarverslag herkansing: schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 11-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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: 27-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 13 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.

Over het algemeen zijn de acties op tijd afgerond. Een enkele actie is doorgeschoven naar het komende jaar. Enerzijds kan dit te maken hebben met de situatie rondom Corona en anderzijds ook dat andere prioriteiten gesteld.

We hebben dit keer ook wat meer acties verdeeld over het personeel. Fijn dat zij ook mee konden helpen en aan de acties werken. Toch merken wij dat de vele mailtjes die je krijgt mbt de acties niet altijd even handig zijn. We moeten hier nog echt een weg in vinden en proberen komend jaar om het te koppelen aan een online agenda. Dat is ons grootste leerpunt. We hopen op deze manier nog meer tijd te winnen en eerder klaar te zijn met de acties.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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

De doelstellingen voor de komende vijf jaar zijn wederom niet ingrijpend veranderd.

We willen op beide locaties blijven focussen op kwaliteit en veiligheid. Dit kan door een fijne en veilige locatie, die ook gezellig, schoon en opgeruimd moet zijn. Maar zeker ook door het personeel alle kansen te geven zich te ontwikkelen en zich te scholen. We zien een groei in kennis en ervaring in de afgelopen jaren, doordat begeleiders wat ouder zijn geworden en meer ervaring hebben en zich ook ontwikkeld hebben door scholingen. Ook is de uitdaging om dit financieel verantwoord aan te kunnen blijven bieden. De Covid met de vele afmeldingen door ziekte en quarantaines van zowel personeel als deelnemers is een uitdaging. Ook worden door alle Gemeentes en zorgvragers de tarieven niet meer automatisch naar boven geïndexeerd. De lonen zijn echter wel gestegen en kosten zijn ook niet verminderd. Goed om hier alert op te zijn met elkaar.

Met elkaar kunnen we hierin nog wel op een verantwoordelijk manier mee omgaan, door zuinig(er) te zijn met energie en opletten op onnodige verspilling. Dit geldt voor iedereen, zowel voor de deelnemers als het personeel en de directie,

Uitbreiding van ruimtes is op locatie Zoetermeer niet mogelijk. Wel zijn de ruimtes afgelopen jaren efficiënter ingedeeld. Beide logeervertrekken zijn door het vervallen van het logeren per maart 2020 ingericht als extra verblijfsruimtes. Afgelopen jaar 2021 zijn hier nog wat praktische aanpassingen gedaan en is het gezelliger ingericht. De ruitjes in beide deuren van deze ruimtes zijn vervangen door helder, geluidswerdend glas zodat er wel zicht naar binnen is en het geluid enigszins wordt gedempt. Mede hierdoor konden we de 1.5 meter regel met Covid ook toepassen. Het belangrijkste is de kwaliteit van zorg op het hoogst mogelijke niveau houden en zorgen dat alle deelnemers hier van kunnen blijven profiteren. Dit houdt in dat we blijven investeren in opleidingen en bijscholingen van medewerkers. Samenwerking met andere zorgverleners en netwerk van de deelnemers. Mogelijkheid van kleinschalige behandelingen aanbieden is afgelopen jaar nog niet helemaal naar tevredenheid gelukt en dit nemen we mee naar 2022 en de toekomst.

Educatie willen we zeker aan blijven bieden in overleg en samenwerking met scholen. Vanaf september 2022 wordt ook onderwijs aan geboden onder verantwoording van Leo Kanner Onderwijsgroep. Dit zal komende jaren steeds beter vorm worden gegeven.

Zo hopen we met elkaar om onze deelnemers, bij wie de eerdere schoolgang niet lukte, te helpen bij hun zelfvertrouwen, door onderwijs naast, of in plaats van educatie aan te kunnen bieden. Het idee is dat hierdoor hun kansen worden vergroot in de maatschappij en ze hierdoor ook makkelijker kunnen instromen bij andere scholen.

De wens is dan ook dat de zorg uiteindelijk efficiënter kan, doordat er ook een deel van het onderwijsgeld kan worden gebruikt voor de lessen op de zorgboerderij. De Leo Kanner onderwijsgroep zal zich hiervoor inspannen.

We hebben ook als doelstelling om uit te vinden of ons rapportagesysteem Querentis blijft voldoen aan onze eisen. Wij merken dat het systeem af en toe niet alle functionaliteiten biedt zoals we zouden wensen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor het komende jaar

Dit jaar zal wederom in het teken staan van het optimaliseren van de kwaliteit van de zorg . De Covid heeft afgelopen jaar opnieuw een flinke impact gehad op de deelnemers en ook op de begeleiding.

Er zijn opnieuw veel regels mbt hygiëne en afspraken geweest ook werden afspraken steeds bijgesteld. Dit vergde veel van iedereen, . Naast zorgen waren ook nog steeds deelnemers die prima konden functioneren doordat veel prikkels van vervoer en hun school weg vielen. Ook de begeleiders konden door de digitale overleggen tijd besparen . Dat was in 2020 al gebleken en in 2021 hebben we een deel van de fysieke overleggen ook door digitale overleggen vervangen. Begeleiders zullen 2022 ook opnieuw digitale bijscholingen worden aangeboden omdat Covid nog steeds speelt. . Vraag is of de fysieke bijscholingen met alle medewerkers op de zorgboerderij komend jaar veilig zijn. Wel zullen zo wie zo de functionerings - en evaluatie gesprekken worden gehouden en hebben we tussendoor ook veel contact met medewerkers en deelnemers . Dit om de voortgang te blijven bewaken en of het ook echt "goed" gaat met iedereen in deze rare tijden.

De vervanging van de daken van stal en grote kapschuur staat opnieuw op de nominatie. Dit is in 2021 niet gedaan .Vraag is of we dit in 2022 gaan doen of nog een jaar uitstellen. Ook de dierenverblijven opknappen is een belangrijk onderdeel, omdat dierenwelzijn ook belangrijk is en het ook een visitekaartje is van een zorgboerderij met oog voor de deelnemers, de natuur en de dieren.

De huiskamer is verdeeld in twee kantoren en dit is een vooruitgang. Toch blijkt er nog steeds behoefte aan meer (kantoor) ruimte.

In 2022 staat ook nieuwe zonwering en gordijnen voor beide kantoren op het wensenlijstje. Dit om de privacy in het kantoor te vergroten indien nodig.

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.

Deze doelstellingen willen wij bereiken door goed te (blijven) communiceren met elkaar. Dmv urenregistratie op medewerker en cliëntniveau nog meer inzicht in wie waar mee bezig is en zo nog efficiënter kunnen werken. Ook kijken of er een goede balans is in de hoeveelheid uren die aan de verschillende deelnemers wordt besteed.

Er zijn veel overleggen geweest voor de "nieuwe" educatievorm waarmee officieel gestart wordt in september 2022 en onofficieel na de voorjaarsvakantie. Dmv goed overleggen en bespreken wie waarvoor verantwoordelijk is zorgen we er met elkaar voor dat dit een succes wordt!

Tijdens het afronden van dit jaarverslag zijn er weer wat versoepelingen rondom Covid. Wij merken dat er vanuit het team vragen komen wat er nu allemaal weer mogelijk is op de boerderij. Denk aan afspraken ouders weer fysiek of blijft dit digitaal? Denk aan de looprichtingen. Komende week een overleg gepland met de teamleiders om dit te bespreken en ook welke koers wij gaan varen.

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

- Incidentenformulier deelnemer X
- Risicotaxatieformulier deelnemer X
- Signaleringsplan deelnemer X
- Nieuwe bijlage deelnemer X

3.1

- Reactie IGJ