

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Swaenestejn

Swaenestejn, 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
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	16
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 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	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	24

7 Meldingen en incidenten	25
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
7.2 Medicatie	25
7.3 Agressie	26
7.4 Ongewenste intimiteiten	26
7.5 Strafbare handelingen	26
7.6 Klachten	26
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
8 Acties	28
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	28
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	33
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	37
9 Doelstellingen	38
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	38
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	38
9.3 Plan van aanpak	39
Overzicht van bijlagen	40

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit jaar een iets minder rooskleurig voorwoord dan alle voorgaande jaren.

We zijn nog steeds meer dan trots op wat we doen en met elkaar bereiken voor onze deelnemers. We hebben een enthousiast en gemotiveerd team, die net als wij de zorg voor de deelnemers hoog in het vaandel hebben staan. De zorg-zwaarte is fiks toegenomen en de compensatie is achtergebleven. Net als iedereen hebben wij ook te maken met stijgende kosten van onderhoud, boodschappen, lonen, brandstof, energie en de verzorging van de dieren.

Dit is terug te vinden in onze jaarcijfers. Helaas hadden we afgelopen jaar ook meerdere langdurig zieke werknemers. Dit heeft gevolgen gehad voor ons hele team en heeft ook zijn weerslag op de financiën.

Gelukkig ook nog veel mooi nieuws te melden. Meerdere babys geboren bij ons personeel en ook bij de directie zijn we verblijd met gezinsuitbreiding bij twee directieleden.

Met elkaar als team hebben we de schouders eronder gezet. We vertrouwen erop dat 2024 een beter financieel jaar zal worden en hierover zijn we druk met elkaar in gesprek. Een deel is ook te verklaren doordat we afgelopen jaren vijf gedragswetenschappers in dienst hadden, van wie we ook voor een deel de studie hebben bekostigd. We mochten in de loop van 2023 ook behandelingen geven bij drie van de vier contractpartners. Dit betreft basis GGZ. In 2024 zullen we hier ook meer rendement uit kunnen halen en hopen we ook met de 4e contractpartner tot goede afspraken te kunnen komen. Er is behoefte om kleinschalige behandelingen te kunnen geven aan eigen deelnemers en hierdoor lange wachtlijsten van grote instanties te kunnen vermijden. Hier zijn al mooie resultaten van zichtbaar, door dit in de eigen vertrouwde omgeving te kunnen doen. Maar het kost ook tijd om dit op te bouwen. Verder heeft de educatie in 2023 weer een mooie stap voorwaarts gezet, door de komst van een remedial teacher en een mannelijke leerkracht. Het blijft voor een groot deel van onze deelnemers, bij wie het op school niet lukte, de wens om terug te keren naar een echte school. Met trots kunnen we ook zeggen dat dit voor een groot deel van onze deelnemers ook realistisch is gebleken en nog steeds het doel is. Voor een ander deel bij wie dit niet lukt, hebben we een mooi traject op onze werklocatie aan de overkant in Hazerswoude. Dit is voor deelnemers uit de omgeving van Zoetermeer en Hazerswoude. Hier wordt gekeken wat allemaal wel lukt en wat de deelnemers wel kunnen bereiken. Hierover later meer.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1 is met elkaar in de natuur bezig zijn wat er allemaal is te vinden en deze diertjes ook weer terugzetten waar ze horen.

Foto 2 is het vertrouwen wat deelnemers hebben in de dieren en dan nog eens vreemde voorwerpen in de vertrouwde rij- omgeving

Foto 3 is het samenwerken tussen de deelnemers en hen begeleider met hulp van een pony



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

Het afgelopen jaar is voor ons een uitdagend jaar geweest.

Mooie dingen gebeurd zoals geboortes en ook verdrietige gebeurtenissen, zoals het overlijden van een vader van een deelnemer en ook in de privésfeer van onze medewerkers. De langdurig zieke werknemers en hoe we hier mee om moeten gaan en op kunnen inspelen, is iets waar we ook een weg in moeten vinden.

Hier zullen we bij het volgende hoofdstuk wat dieper op ingaan mbt zorgzwaarte en financiën etc.

Hier hebben onze deelnemers gelukkig niets van gemerkt, behalve dat er sommige begeleiders misten in verband met ziekte of een mooiere oorzaak, zwangerschap en verlof. Het is fijn om na corona weer leuke dingen buiten de zorgboerderij te kunnen ondernemen en zo zijn er op beide locaties uitstapjes naar Duinrel en Drievliet geweest. In de vakanties, of soms gewoon tussendoor ook weer lekker bowlen, lasergamen en naar trampolineparken. Maar natuurlijk zeker ook de uitjes naar de kinderboerderijen in de buurt en lekker wandelen en fietsen met elkaar gewoon buiten de zorgboerderij.

Verder hebben we voor het zesde jaar op dinsdagmiddag sporten en weerbaarheid en zelfverdediging bij onze sportschool in de buurt. Een samenwerking die onze deelnemers van beide locaties, de kans geeft om ook buiten de deur te sporten. De les wordt gegeven door instructeurs van de boksschool.

Ook wordt nog steeds handenarbeid/werken met alpacawol aangeboden door onze vrijwilliger Hannie die dit op beide locaties met veel enthousiasme doet. Nu zelfs uitgebreid met het maken van honing op locatie Hazerswoude, door ons eigen bijenvolkje en bijenkorven.

De educatie op beide locaties staat ook nog als een huis. Vol trots kunnen we zeggen dat door de komst van twee nieuwe leerkrachten dit ook weer nieuwe inzichten en lesmethodes heeft gebracht. We voorzien echt in een behoefte en zijn trots op wat we aanbieden aan de deelnemers bij wie het op school niet lukt. We zijn geen school, maar werken wel met leerkrachten en medewerkers in de jeugdzorg om zo deze deelnemers ook de best mogelijke kansen te bieden. Ieder kind heeft recht op onderwijs! Maar ook hier wel wat zorgen met betrekking van de financiering, maar daarover later meer.

In Zoetermeer is de zijgevel van het pand vernieuwd met mooie zwarte beplating en dikke isolatie. Dit geeft een mooie uitstraling van het gebouw en ook het binnenklimaat is door de extra isolatie enorm verbeterd. Goed voor het milieu en kostenbesparing. Bovendien is het 2e dakraam in de verblijfsruimte geplaatst en oude dakraam vervangen door een nieuw dakraam met hor, zonbescherming en elektrische opener. Heerlijk in de zomer voor frisse lucht en in de winter ook wat extra licht door het 2e dakraam.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Reflectie op het kwaliteitsproces:

Afgelopen jaar hebben we in maart een audit op beide locaties gehad. Voorafgaand in februari 2023 een RI&E op beide locaties. Deze was op beide locaties in orde, met wat kleine puntjes.

De audit was in een fijne en open sfeer en de auditor had ook veel kennis van alle zaken die spelen binnen de jeugdzorg en dan met name op de zorgboerderijen. Hij heeft ons nog wat tips meegegeven en we hebben in een open sfeer van gedachten kunnen wisselen. De kwaliteit van onze zorg en de rapportage en alle processen waren meer dan op orde en dat is altijd heel fijn om te horen. De vragen die er waren zijn besproken, onder andere over de wet "zorg en dwang" en zijn opdracht was om te blijven reflecteren of we echt geen "dwang" toepassen. Dit zullen we bij meldingen en incidenten en de analyse nog verder toelichten. Ook de directieleden vallen onder de naam "zorgboer" in het jaarverslag. Het was voor beide locaties een fijn en goed bezoek.

Met name door de zieke en zwangere werknemers is de planning afgelopen jaar een uitdaging geweest. Het is altijd weer gelukt om alles rond te krijgen en de samenwerking tussen onze beide twee locaties werken hierin vruchten af om begeleiders uit te wisselen indien nodig. Ook directie en gedragswetenschappers zijn meerdere malen extra ingesprongen om de deelnemers te begeleiden. Maar ook zien we hierdoor weer kansen omdat de deelnemers ook door andere ogen/brillen worden gezien, met soms mooie inzichten.

Ook zijn er bewuste keuzes geweest mbt de uitwisseling van onze begeleiders die ook als "overzicht" werken. Deze functie houdt in dat je die dag verantwoordelijk bent voor het reilen en zeilen die dag. In principe begeleid je die dag dan ook geen deelnemers, behalve als het echt nodig is ivm ziekte van een collega bijvoorbeeld. Hier kunnen dan ervaringen worden uitgewisseld en kunnen we van elkaar leren.

Verder zijn de deelnemers die een plekje zoeken op de zorgboerderij steeds "zwaarder" qua hulpvraag en wordt er vanuit de indicatiestellers steeds meer verwacht van ons als zorgboerderij. Dit is al jaren de tendens en door alle krapte met betrekking tot de financiën in de jeugdzorg en de vele wisselingen van personeel bij gemeentes met wie we contracten hebben wordt het steeds lastiger om de financiering rond te krijgen. Bovendien wordt steeds meer verwacht dat wij in bij voorbeeld crisissituaties in gezinnen volledig de regie nemen. Dit is niet onze taak en hier hebben we gewoon de tijd en de middelen niet voor. Meerdere deelnemers die zoeken naar hun identiteit en waarbij ook regelmatig hun gender een rol speelt. Kennis van deze doelgroep is inmiddels ook iets waar we op inspelen envenals de automutilatie die vaker lijkt voor te komen. Ook verplichte online bijscholing van suicidepreventie, blijft een speerpunt. Hoe signaleren we zaken en maken we dingen bespreekbaar met onze deelnemers. Best een zorgelijke ontwikkeling en het lijkt dat corona hier zeker een rol in heeft gespeeld, omdat we de zorgzwaarte zien toenemen van een bepaalde doelgroep.

Bij drie van onze vier contractpartners mogen we basis GGZ toepassen. Met onze vierde contractpartner zijn hier op dit moment nog gesprekken over. Wij hebben afgelopen jaren veel tijd en geld geïnvesteerd in het opleiden en de scholing van onze gedragswetenschappers door het volgen van relevante opleidingen, zodat we onze eigen deelnemers nog beter kunnen helpen bij veelal complexe zorgvragen. We kunnen op deze manier snel en efficiënt schakelen.

Ook voor deelnemers die niet naar school gaan en waar we al tien jaar de educatie uit eigen middelen verzorgen, wordt de situatie ook ingewikkelder, doordat samenwerkingsverbanden en scholen financieel niet bijdragen. Dit stuk educatie is iets waar we trots op zijn en waardoor veel deelnemers afgelopen jaren weer ingestroomd zijn in een school. Soms zelfs op hoger niveau dan de leerlingen bij wie ze in de klas komen. Hierover later ook meer in het jaarverslag.

Zorgboerin heeft haar Big registratie op 8-3-2023 voor 5 jaar weer verlengd.

- Welke personen/organisaties hebben uw zorgboerderij het afgelopen jaar bezocht buiten de deelnemers en hun vertegenwoordigers om?

We zullen dit voor beide locaties bespreken omdat beide locaties door onze deelnemers worden bezocht en een MDO op beide locaties kan plaatsvinden. De paardenevenementen vinden wel plaats op locatie Hazerswoude, maar zijn ook voor alle deelnemers en hun netwerk toegankelijk.

- Medewerkers CJG (Centrum jeugd en gezin) en behandelaren tijdens MDO's op onze locaties. Dit gebeurt meerdere keren per maand, zowel in Hazerswoude als in Zoetermeer. Voor degenen die voor het eerst op een van onze locaties zijn, volgt ook vaak een rondleiding en uitleg, wat altijd erg verhelderend is. Zeker bij ons in de randstad, waar een zorgboerderij nog wel wat vooroordelen kan oproepen.

- Leader/LAG heeft ons bezocht in HZ voor mogelijke nieuwe aanvraag subsidie voor plattelandsontwikkeling in Hazerswoude.

- Dierenartsen voor zoönosen en behandeling van onze dieren deelnemers zijn ook mee geweest bij bezoeken dierenarts.
- Hoefsmid, op beide locaties, altijd veel animo bij onze deelnemers om mee te kijken en vragen te stellen.
- Osteopaat voor behandeling ponys, geeft ook altijd graag uitleg als deelnemers meekijken.
- Samenwerkingsverband Zoetermeer, directeur en beleidsmedewerkers voor rondleiding en gesprek mbt educatie in Zoetermeer
- Delegatie van Universiteit Wageningen en collega zorgboeren bezocht in Hazerswoude in kader van onderzoek onderwijs op zorgboerderijen: "Iedereen binnenboord door de inzet van de groene leeromgeving".
- Bijeenkomstavond "Vereniging Zorgboeren Zuid Holland" op locatie Hazerswoude en docent/instructeur heeft uitleg gegeven over de-escalaerend werken en daarna in groepjes nabesproken.
- Hemelvaartsdag geopend in Zoetermeer: Rondje Meerpolder Zorgboerderij opengesteld voor fietsers en wandelaars en totaal 3000 bezoekers geweest die de zorgboerderij heeft bezocht en uitleg heeft gekregen. Was erg leuk en een succes.
- Locatie Hazerswoude kerstmarkt geweest , georganiseerd door deelnemers, begeleiders en vrijwilliger. Meerdere standjes met eigengemaakte spullen, honing en alpacawol. Veel dieren om te aaien, kampvuur met marshmallows, warme chocolade en veel gezelligheid. Ook zijn er bezoekers uit de buurt geweest.
- Fizo keuring Hazerswoude, evenement in juni voor IJslandse paarden, waarbij we een deel van de locatie verhuurden ten behoeve van Fokkerij keuring NSIJP. Veel gasten, ook uit het buitenland en deelnemers vonden dit interessant.
- Twee zondagen trainingen op terrein Hazerswoude ten behoeve van deze keuring.
- April futurity keuring en hengstenkeuring in Hazerswoude, open voor bezoekers.
- Veulenkeuring in september, dit was op een dag dat er geen deelnemers waren, maar wel veel bezoekers op onze locatie. Veel vragen beantwoord over een zorgboerderij. Open voor bezoekers.
- April lezing over fokkerij in Hazerswoude in de avond met externe bezoekers
- Meerdere avonden/ overdag buurtbijeenkomsten op locatie Hazerswoude in verband met mogelijke aanleg weg door/langs onze locatie en dwars door de polder. De aanleg van deze verbindingsweg is uiteindelijk afgewezen. Veel buurtbewoners op het terrein gehad.

We zien dat onze locatie in Hazerwoude een mooie representatieve functie heeft en door de ruimte buiten ook meer mogelijkheden biedt. Toch is de locatie in Zoetermeer ook altijd representatief en hier zijn vaak ook overleggen met meerdere zorgverleners van buiten en is het ook tevens een gezellige en huiselijke sfeer die veel bezoekers aanspreekt. Dit komt doordat de zorg daadwerkelijk in de zorgboerderij plaatsvindt en je elkaar ook steeds ontmoet en tegenkomt. In Hazerswoude zijn er meer afzonderlijke ruimtes, waar de groepen wat meer hun eigen ruimte en begeleiders hebben. Je komt elkaar hier ook tegen, maar dat is met name tijdens de groepsmomenten buiten. Sport en spel, boerderijwerk en diervoorzorging. Het is ook wel prettig om een keuze te hebben waar deelnemers beter kunnen passen als ze worden aangemeld. Ook gaan we met deelnemers steeds vaker naar de andere locatie. Goed om te oefenen in andere situaties.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

De conclusie is dat we een fijn en nog steeds financieel gezond bedrijf zijn. Deelnemers en personeel waarderen ons enorm en wij, al als directie/zorgboeren zijn trots op wat we allemaal met elkaar hebben bereikt. Het belangrijkste blijft het verlenen van persoonlijke, betrokken en vooral professionele zorg, waarbij maatwerk geleverd wordt per deelnemer.

Het jaar 2023 was een jaar waarin veel is gebeurd en door de aangekondigde veranderingen bij onze samenwerkingspartners (verwijzers) in 2024 hebben we hier in 2023 al best last van gehad. Dit door bijvoorbeeld onduidelijkheden in zorg continuïteit met betrekking tot deelnemers uit deze regio's. Ook veel fysieke en online bijeenkomsten hierover in groter verband voor alle zorgverleners en in kleiner verband op bv onze locatie met betrokkenen. Dit heeft veel extra tijd gekost en levert ook onzekerheid op bij ouders en deelnemers zelf.

Goed om te vermelden dat we halverwege 2023 een nieuw contract bij Regio Holland Rijnland hebben gekregen. In 2023 was hier echter nog geen budget beschikbaar voor. In 2024 kunnen we vanuit deze regio ook passende deelnemers zorg aanbieden.

De aanvulling van onze zorg met de educatie, wat we inmiddels al 11 jaar doen en waar we enorm trots op zijn door alle mooie successen, is voor 2024 een extra (financiële) uitdaging. Hierover zijn we opnieuw met elkaar in gesprek of en op welke manier we dit op deze wijze nog aan kunnen blijven bieden, als externe financiering van betrokken scholen en samenwerkingsverbanden uitblijft. Hierover staan voor het 1e kwartaal 2024 meerdere gesprekken gepland en zullen we opnieuw met contractpartners hierover in gesprek blijven.

Het in juni 2022 gepresenteerde kwaliteitskader voor de zorglandbouw gebruiken we met plezier en dit is in 2023 verder geïmplementeerd waar mogelijk.

Waar we als directie nog ongelooflijk blij mee zijn is de fijne samenwerking die we hebben met de cliëntenraad, de OR en de Raad van Toezicht. Het is een proces waarbij we elkaar afgelopen jaren steeds beter hebben leren kennen en ook steeds meer zijn gaan waarderen. Ieder is op zijn eigen manier betrokken bij onze zorgboerderijen en de communicatie met elkaar gaat ook steeds beter en in een open sfeer. Het is een actief proces, waarbij we moeten blijven reflecteren en openstaan voor ieders mening. Het is wat ons betreft een fijne aanvulling dat we elkaar over veel lopende zaken kunnen informeren en van gedachten wisselen met elkaar. Dat geeft van beide kanten soms nieuwe inzichten en een open en transparante communicatie is hierin van groot belang.

Met name de Raad van Toezicht hebben we afgelopen jaar op een fijne manier nog beter leren kennen. Zij helpen ons ook bij de vragen die er liggen over de toekomst van ons bedrijf. Hierover zijn fijne gesprekken geweest afgelopen jaar. Ook met ieder directielid afzonderlijk en ook met de teamleiders. Integere gesprekken en huiswerk voor de toekomst.

De vier jaarlijkse contactmomenten met directie en personeel zijn bij ons wat anders vormgegeven omdat we iedere dag beginnen en eindigen met een korte teambespreking waarbij teamleiders en/of directie aanwezig zijn. Ook zijn er coaching gesprekken op de werkvloer en wordt er werkbegeleiding gegeven. De teamleiders hebben ook vaste contactmomenten met de directie. Verder is kwaliteit en veiligheid dagelijks een terugkerend reflectiemoment of we met elkaar hier bewust mee bezig zijn. Vooral het einde van de dag is hier altijd een mooi moment voor en dan worden hier ook gerichte vragen over gesteld.

Het pedagogisch beleidsplan zal in 2024 worden afgerond. Het opleidingsplan voor onze werknemers, wat er in grote lijnen al ligt, wordt begin 2024 afgerond door onze teamleiders in overleg met directie. Dit implementeren we dan tevens in ons pedagogisch beleidsplan. De afgelopen jaren zijn er steeds ontwikkelingen geweest en hebben we besloten dat ons opleidingsplan meer prioriteit heeft voor onze werknemers. We hebben een pedagogisch beleid en om dit in een plan samen te vatten kost tijd en daarom hebben we de keuze gemaakt om het in een keer volledig te presenteren. We verwachten dit in de loop van 2024 ook af te ronden. Het personeelsboek is 2e kwartaal 2023 gepresenteerd aan het personeel.

Er moet bezuinigd worden in de jeugdzorg en dat merken we allemaal. Er moet komende jaren nog meer op de kosten gelet worden en we zijn met elkaar bezig als team en in samenwerking met teamleiders om nog effectiever zorg te verlenen. Dit is de uitdaging waar we met elkaar voor staan voor 2024 en de toekomst, maar hier ook vertrouwen in hebben. Maar vooral willen we de fijne en veilige plek blijven voor onze deelnemers en ons team.

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.

Zoetermeer		Aantal
Start	1-1-2023	101
Einde	31-12-2023	94
	Afname	7
Bij	21	
Af	28	
Totaal	-7	
Verloop	27,7%	
Redenen vertrek:	Aantal	
Alleen voor vakantieperiode	2	
Naar opname/instelling	3	
Verhuizingen naar andere regio	6	
Geen verlenging budget	5	doelen bereikt
Terug naar school	6	
Zelf opgezegd / andere reden	3	
Leeftijdgrens 18 bereikt	3	
Totaal	28	

Wat bieden wij aan;

1. Begeleiding individueel ook specifiek en ambulante begeleiding.
2. Begeleiding groep
3. Basis GGZ / thuisbegeleiding (systeemtherapie)
4. Leveren van shadows op school

Onderstaande specialistisch aanbod die gedeeltelijk valt onder basis GGZ:

- Diagnostiek
- Sociale vaardigheids- en assertiviteitstraining (SoVa)

- Beter Bij de Les training
- Faalangstraining
- BrainBlocks
- Cognitieve Gedragstherapie
- Systeemtherapie
- EMDR (trauma therapie)
- Ouderbegeleiding
- Attachment Based Family Therapy
- Schematherapie
- Mindfulness therapie
- Sensorimotor psychotherapie

- Levering baiss GGZ zorg.

Veel thuiszitters en deelnemers die op andere plekken niet meer terecht kunnen.

Zorgzwaarte neemt duidelijk toe, leeftijden van aanmeldingen worden steeds lager.

Zorg wordt voor ongeveer 93% geleverd via Jeugdwet (ZIN) Zorg In Natura), daarnaast Jeugdwet PGB en Wet Langdurige Zorg (WLZ) en PGB (WMO).

Acties

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

Bijlagen

- mutaties 2023 deelnemers zorg

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Als we kijken naar wijzigingen in de deelnemersgroep zien we opnieuw een afname van deelnemers. Een groot aantal hiervan heeft de doelen bereikt, wat een positieve ontwikkeling is.

Afgelopen jaar minder uitstroom naar school door de complexe problematiek van de meeste deelnemers.

De deelnemers zijn passend bij het zorgaanbod, maar wij merken wel dat de zorgzwaarte van deelnemers toeneemt en de leeftijden steeds lager zijn. We spelen hier op in dmv bijscholingen aan te bieden voor de medewerkers zodat zij nog meer tools hebben om de deelnemers zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.

We krijgen de meeste zorgvragen voor deelnemers die niet in de groep passen en eerst moeten herstellen en vertrouwen opbouwen met 1 op 1 begeleiding. Wij hebben de afgelopen jaren ons intakeproces steeds uitgebreider/kritischer gemaakt om op deze manier nog beter te weten en kaderen welke deelnemers wij binnen halen. Hierbij is altijd een gedragswetenschapper betrokken. Dit proces wordt ook regelmatig geëvalueerd. Ook het direct door gedragswetenschapper in kaart brengen van de mogelijke risico's door een risicotaxatie is een waardevol hulpmiddel gebleken.

Maar de praktijk leert ons nog steeds dat je pas echt kan weten hoe het gaat met de deelnemer als ze zijn gestart en zeker dan ook positief kritisch te blijven met elkaar. Dan blijken sommige risicovolle intakes in de praktijk het geweldig te doen op de zorgboerderij en andere deelnemers zien we in zorgzwaarte toenemen door vaak externe omstandigheden. Dit houdt het werk ook leuk en uitdagend. En gelukkig zien we op beide locaties dagelijks de positieve ontwikkelingen van het overgrote deel van de deelnemers. Dit maakt ons nog altijd meer dan trots op wat we doen en het deelnemerstevredenheidsonderzoek onderschrijft dit ook alle jaren opnieuw.

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.

In 2023 is er een aantal wijzigingen geweest in het team van werknemers. Een paar medewerkers zijn vertrokken en er zijn er ook een paar voor terug gekomen. In juni 2023 is de personeelsgids uitgekomen en gedeeld met alle medewerkers. Een naslagwerk over rechten en verplichtingen die te maken hebben met het werken op de zorgboerderij. We voegen deze toe in de bijlage.

Ook zijn er medewerkers die langdurig ziek waren weer gaan opbouwen in 2023 wat ook weer meer lucht geeft voor de medewerkers op de werkvloer.

Wij hebben met alle medewerkers aan het einde van het jaar een functioneringsgesprek gevoerd en halverwege het jaar een tussentijds evaluatiegesprek. Het is fijn om twee keer per jaar in alle rust met iedere medewerker te kunnen terugblikken en juist vooruit te kijken. Doelen worden geevalueerd en bijgesteld waar nodig en nieuwe doelen worden opgesteld.

Doordat er meerdere medewerkers met zwangerschapsverlof zijn gegaan in 2023 is er veel geschoven met taken en verantwoordelijkheden. Er zijn bijvoorbeeld medewerkers die er tijdelijk extra taken bij hebben gekregen. Dit geldt ook voor taken van de medewerkers die langdurig ziek waren.

Feedback van medewerkers is onder andere dat er meer behoefte is aan kaders mbt uitgaven. Denk aan boodschappen doen etc. Wij zijn dan nu ook bezig met het opstellen van een budgetplan. Wij denken zelf ook dat het goed is om meer inzicht te hebben maar ook vooruit te kunnen kijken naar de uitgaven.

Verder merkten we dat medewerkers naast het ochtend- en eindoverleg wat we iedere dag hebben ook behoefte hebben aan een werkoverleg waarin iets meer tijd is om stil te staan bij bepaalde onderwerpen. Daarom hebben we afgelopen jaar op beide locaties 2 keer een werkoverleg gedaan na werktijd. Medewerkers konden ook vooraf punten aandragen. Vooraf even met elkaar gegeten en daarna aan de slag gegaan onder leiding van de teamleiders. Dit was heel waardevol en gaan we dan ook voortzetten in 2024!

Acties

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

Bijlagen

- Personeelsgids

4.4 Stagiairs

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

Stagiairs

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

We hebben het afgelopen jaar veel enthousiaste stagiairs gehad. Een aantal kwamen twee dagen, anderen zelfs drie of vier dagen.

Het takenpakket van de stagiairs was zeer uiteenlopend. Naast dat zij zich uiteraard voornamelijk hebben gericht op het begeleiden en ondersteunen van de kinderen, hebben zij zich ook hard ingezet voor de taken rondom het verzorgen van de dieren en het onderhouden van de boerderij.

Alle stagiairs zijn volledig boventallig begonnen. Zij liepen mee met een collega zodat zij de ruimte kregen om goed te observeren, en al hun vragen te stellen. Gedurende de eerste periode zijn de stagiairs, in overleg met hun stagebegeleider en de planning, stap voor stap meer zelfstandig op de groep gaan staan, of begeleiden zij zelfstandig een 1 op 1 deelnemer.

De gedragen verantwoordelijkheden liepen gedurende de stageperiode op, en aan het einde van ieders stageperiode was elke stagiaire in staat om zelfstandig de volledige verantwoordelijkheid te dragen voor het begeleiden van de kinderen, maar ook voor het verzorgen van de dieren en het onderhouden van de boerderij.

Alle stagiairs hebben hun stage succesvol afgerond en een aantal van hen is daarna zelfs blijven werken. Daarnaast hebben we drie stagiairs gehad voor de diervverzorging.



Norm

• Geef aan:

o Hoeveel stagiairs u heeft gehad en voor welke periode.

5 stagiaires van februari 2023 – juni 2023

(I, R, L, D, K)

3 stagiaires van februari 2023 – december 2023

(J, A, A)

4 stagiaires van augustus 2023 – heden

K, S, S, M)

1 stagiaire van november 2023 – heden

(D)

3 stagiaires voor diervverzorging - periode verschillend

(J, F, S)

o Voor welke opleidingen de stagiairs stage lopen en wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn.

De opleidingen MBO specifieke doelgroepen, HBO Sociaal werk, HBO Pedagogiek en HBO Pabo/Sociaal werk.

De stagiairs diervverzorging waren voor een snuffelstage van de middelbare school, en van MBO Lentiz – diervverzorging niveau 2.

De taken zijn het begeleiden van deelnemers, schaduwmentor zijn van deelnemers, ondersteunen bij educatie, verzorgen van de dieren, onderhouden van de boerderij (binnen en buiten).

o Hoe u de begeleiding van stagiairs heeft georganiseerd.

Elke stagiaire krijgt een eigen stagebegeleider aangewezen. Er vindt minimaal 1x per twee weken een stagegesprek plaats met de stagiaire en stagebegeleider waarin wordt besproken hoe het op dit moment gaat, of er bijzonderheden zijn, wat de persoonlijke leerdoelen zijn en is er ruimte om casussen te bespreken. Daarnaast vindt er 1x per zes weken een stagebijeenkomst plaats. Alle stagiairs sluiten hierbij aan en de invulling is elke keer verschillend. Ook hier worden casussen besproken, en is er ruimte voor de stagiairs om andere belangrijke zaken rondom hun stage en/of school te bespreken. Daarnaast zijn er ook stagebijeenkomsten die ingevuld worden met het uitdiepen van bepaalde problematieken of methodes. Er zijn bijvoorbeeld twee lessen gegeven door de gedragswetenschappers over hechtingsproblematiek. En ook is er een les gegeven over Brain Blocks.

o Of u met alle stagiairs één of meerdere evaluatiegesprekken heeft gehouden.

Er wordt tijdens de stagebijeenkomsten geëvalueerd met alle stagiairs. Daarnaast is er aan het einde van het jaar een stageborrel waar alle stagiairs van het afgelopen jaar worden uitgenodigd. Op dit moment evalueren we het afgelopen jaar mondeling, waarbij de stagiairs de ruimte krijgen om aan te geven hoe de stage is bevalen en vragen we de stagiairs een feedbackformulier in te vullen.

o Welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van stagiairs.

Naar aanleiding van de feedback van de stagiairs van het jaar 2022-2023 hebben wij in 2023 voor het eerst een stage uitwisseling gedaan met de locatie in Hazerswoude samen. De stagiairs hebben op deze manier veel overeenkomsten en verschillen opgemerkt, welke we in een evaluatie gesprek met elkaar hebben besproken. Hieruit zijn een aantal acties voortgekomen met betrekking tot veranderingen op de beide zorgboerderijen.

Naast deze nieuwe ontwikkeling, hebben we ook dit jaar de stagebijeenkomsten weer voorgezet. Deze zijn opgezet naar aanleiding van de feedback van stagiairs van het jaar 2021-2022, maar werden als zeer prettig en nuttig ervaren door de stagiairs van het jaar daarna, en hebben we daarom voorgezet!

Een nieuwe en fijne aanvulling afgelopen jaar in Zoetermeer zijn de stagiairs HBO Social Work en Pabo. Zij blijken een waardevolle aanvulling bij de educatie in de ochtend en in de middag op de "werkvloer". Zij zien de deelnemers in verschillende situaties en doordat deze stage een heel schooljaar is, kunnen zij ook een band opbouwen met de deelnemers,

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.

Onze vrijwilligers zijn afgelopen jaren gelijk gebleven op beide locaties. We zijn hier heel blij mee en dankbaar ook dat ze het nog steeds leuk vinden om zich voor Swaenensteyn in te blijven zetten.

Vrijwilligers hebben hierin vrijheid en geen vaste uren, omdat we niet echt op hen rekenen en dit bevalt van beide kanten nog steeds heel fijn.

We hebben hierover regelmatig informele gesprekken met elkaar en als er vragen of wensen zijn, kunnen we dit gelijk bespreken.

We hebben een formeel gesprek gevoerd, maar daarnaast vaker tussendoor ook een informeel gesprekje.

In Zoetermeer zijn nog steeds dezelfde drie vrijwilligers werkzaam. Twee van hen werken hier al jaren en doen klusjes voor ons. Zij werken niet met de deelnemers, maar kennen ze inmiddels wel en maken ook soms een praatje met hen. Ook met de meeste begeleiders en directie zijn goede contacten. Ze werken beiden volledig zelfstandig en doen tuinonderhoud, verfwerk en kleine reparatieklusjes. We zijn heel blij met alle extra klussen die ze doen en ze voelen ook onmisbaar voor ons. Eén vrijwilliger komt ipv twee nu nog 1 ochtend en bepaalt zelf haar tijden ivm ook ander vrijwilligerswerk. De andere vrijwilliger komt en gaat wanneer het hem uitkomt en kunnen we altijd bellen als we iets te repareren hebben. Onze derde vrijwilliger is regelmatig op beide locaties te vinden en werkt wel met de deelnemers aan creatieve onderwerpen. Met name werken met wol is haar passie en het is heel bijzonder dat er zoveel deelnemers hier ook blij van worden. De wol van onze eigen Alpaca's wordt hier ook voor gebruikt en er zijn prachtige wol werken gemaakt. Inmiddels is deze vrijwilliger ook niet meer weg te denken op onze beide locaties.

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.

We zijn blij met ons gemotiveerde team, waar de medewerkers, stagiairs en vrijwilligers zich inzetten voor onze deelnemers en de zorgboerderij.

Er is ruimte voor feedback en medewerkers geven aan zich veilig en gewaardeerd te voelen. De teamleiders spelen hierin ook een belangrijke rol en je merkt hier ook echt in, dat dit een mooie toevoeging is geweest. Teamleiders hebben steeds meer hun rol gekregen in de dagelijkse gang van zaken en signaleren en bespreken ook veel zaken met het team.

Wij merken dagelijks hoe belangrijk het is om open en transparant te communiceren naar collega's. Bijvoorbeeld als medewerkers weggaan of erbij komen. Dit pakt personeelszaken op via de mededelingen app. De lief en leed commissie die in 2022 is opgericht voorziet ook in een behoefte en helpt bij de attenties. Beide locaties hebben een eigen commissie bestaande uit twee leden. Wij als directie hebben standaard bedragen met hen gedeeld zodat ze weten wie wat krijgt bij welke gelegenheid.

Wij hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers te begeleiden. Wij zijn nog steeds overgekwalificeerd, maar door de nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot een stukje Basis GGZ en de toenemende zwaarte van de aanmeldingen, is dit alleen maar positief en kunnen we in de toekomst ook verantwoorde en hoog gekwalificeerde zorg aan blijven bieden.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De opleidingsdoelen van het afgelopen jaar waren:

- Deskundigheidsbevordering in de vorm van 4 bijscholingsavonden voor de gehele teams van beide locaties. Onderwerp hiervan in ieder geval deëscalerend werken, (be)grenzen, kennismaking en vertrouwen en een stukje verdieping op bepaalde problematiek zoals hechting. Dit is zeker bereikt. Dit ook in combinatie met een teamoverleg.
- Diverse bijscholingen volgen en afronden door 3 gedragswetenschappers voor het NIP-traject waarmee zij bezig zijn. Dit doel is ook bereikt.
- Directie volgt minimaal 2 bijscholingen/trainingen over leiderschap/kwaliteiten/feedback geven. Dit doel is deels behaald. Er is een training gevolgd over feedback geven. Dit was erg waardevol en heeft de directie dagelijks baat bij.
- Medewerker die met het EVC-traject is begonnen rondt dit af in 2023. Dit doel is ook bereikt.
- Alle medewerkers met BHV volgen de herhalingscursus en sluiten deze met goed gevolg af. Ook behaald.

Er is een paar medewerkers die SoVa-training heeft gevolgd en met positief gevolg heeft afgerond. Deze medewerkers geven inmiddels ook SoVa-training. Ontzettend fijn en leuk om te zien dat hier meteen mee aan de slag gegaan is.

Een medewerker heeft de opleiding spel als psychotherapeutische interventie gevolgd en afgerond. Er is een speciale "spel-kamer" ingericht en ook deze opleiding wordt dus meteen in de praktijk gebracht.

In 2023 is er ook een medewerker die inleiding CGT heeft gevolgd en goed afgerond.

Ook een cursus over hechtingsproblematiek mee begonnen en zal in 2024 worden afgerond.

Ook is in 2023 de BIG-registratie van de zorgboerin verlengd!

Goed om te delen is dat de teamleiders begin 2024 zijn begonnen aan het opleidingsplan. We willen meer kaders en structuur aanbrengen en gaan werken met een opleidingsbudget per medewerker. In kwartaal 1 zal het concept af zijn en in kwartaal 2 willen we dit delen met de medewerkers. Wij denken dat het voor iedereen fijn is dat er wat meer gericht naar opleidingen/cursussen kan worden gekeken. Er wordt in het opleidingsplan vermeld welke opleidingen/cursussen passen bij Swaenensteyn.

Wij denken zeker dat er voldoende kennis en vaardigheden in huis zijn. Zelfs meer dan nodig. Met het nieuwe opleidingsplan zal er meer gericht gestuurd kunnen worden op wat nog beter past bij onze organisatie.

Directie zal komend jaar ook weer een of meerdere bijscholingen volgen.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Zoals in de voorgaande paragraaf benoemd wordt er hard gewerkt aan het opleidingsplan. Met dit plan wil de directie en teamleiders het team meer richting bieden om te ontwikkelen en bij te scholen. Opleidingen, trainingen en cursussen zullen in de toekomst hierdoor beter aansluiten bij de visie van Swaenensteyn.

Opleidingsdoelen zullen volgen met de komst van het opleidingsplan. Wat daar nu over gezegd kan worden is het een doel an sich dat inzichtelijk gemaakt wordt welke opleidingen/cursussen passen bij de visie van Swaenensteyn. Ook zal hierin naar voren komen hoeveel medewerkers bijvoorbeeld een bepaalde cursus/training gevolgd moeten hebben.

We zullen weer 4 bijscholingsavonden voor het personeel organiseren. Sowieso staat "Geweldloos verzet" op het programma. Dit sluit goed aan bij Swaenensteyn.

Ook zal er weer een vervolg gegeven worden aan een bijscholingsavond over de rol die je hebt binnen het team. Deze bijscholing in 2023 was heel waardevol en werd enthousiast ontvangen.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

In 2023 is er weer veel gedaan aan bijscholingen/trainingen en cursussen. Wij vinden het belangrijk dat zowel medewerkers als directieleden zichzelf blijven ontplooiën en ontwikkelen.

We hebben gemerkt dat de 4 bijscholingsavonden die wij per jaar aanbieden ontzettend waardevol zijn en hier dan ook enthousiast mee verder gaan in 2024. Het aantal bijscholingen kan iets afwijken als dit in het opleidingsplan wordt meegenomen.

De teamoverleggen willen wij ook voortzetten. De groepsdynamiek wordt hierdoor versterkt en het team voelt zich veiliger. Ook hebben wij als directie geleerd hoe waardevol om met elkaar bijscholingen te volgen. Je leert elkaar nog beter kennen en aanspreken.

Het proces zal in de komende weken/ maanden steeds meer vorm krijgen en helderder worden voor iedereen. Wij kijken er naaruit dat dit met het team gedeeld kan worden.

In 2023 waren opleidingen/trainingen vaak nog uit initiatief van de medewerker. Natuurlijk werd er gekeken of het passend was voor het bedrijf maar met het nieuwe opleidingsplan zal dit nog duidelijker worden allemaal.

Wat wij hebben geleerd is dat het heel fijn werkt als de opleiding/cursus meteen in de praktijk wordt ingezet. Dan is het nog vers in het geheugen en kan er meteen mee geoefend worden. Wij hebben dit ook gezien bij speltherapie en SoVa training.

De verandering die wij gaan doorvoeren is het hele opleidingsplan die meer structuur zal bieden en ook voor de organisatie meer inzicht zal gaan geven. 2 directieleden zitten wekelijks even met de teamleiders die delen waar ze staan qua opleidingsplan. Zo is de directie betrokken bij de plannen. Dit werkt fijn.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Iedere deelnemer heeft minimaal 1 keer per jaar een evaluatie met zijn mentor. Bij de jongere deelnemers is deze officiële evaluatie dan ook met ouders of verzorgers en/of eventueel andere gezaghebbenden erbij. Hierbij wordt ook geëvalueerd of de gestelde doelen zijn behaald en of er eventueel nieuwe doelen moeten worden opgesteld. In de praktijk wordt er veel vaker geëvalueerd, omdat er vaak tussendoor mentorgesprekken zijn met de deelnemers. Dit zijn niet de officiële momenten, maar worden wel in het digitale dossier vermeld. Het is fijn om met elkaar een gesprek te voeren en het is fijn als dit ook wat minder officieel is, bijvoorbeeld tijdens een wandeling met de hond of het poetsen van een pony.

Bij veel deelnemers zijn er meerdere officiële evaluatiegesprekken. Vaak zijn dit ook zgn. MDO's: Multi disciplinaire overleggen, waarbij alle betrokkenen vanuit het systeem bij elkaar komen om gezamenlijk de casus te bespreken. Zeker 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 worden met de vervolgplek. Het wordt bewaard in het digitale dossier van de deelnemer,

Onderwerpen die bij evaluaties worden besproken zijn: het algemeen beeld, classificatie en intelligentie, emotionele ontwikkeling, sociale ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling, lichamelijke ontwikkelingen en indien educatie wordt gevolgd ook de vooruitgang bij de educatieve activiteiten.

De risicotaxatie, het toekomstperspectief en de doelen worden geëvalueerd en bijgesteld waar nodig. De doelen zijn gericht op het toekomstperspectief. Welke ontwikkeling is er nodig zodat de deelnemer zich op de vervolgplek kan handhaven? Doelen worden specifiek, meetbaar, acceptabel/haalbaarheid, realistisch en tijdgebonden opgesteld. In de evaluaties zijn de effecten van de ingezette begeleiding goed terug te zien.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Zoals vrijwel ieder jaar zijn de conclusies uit de evaluatie gesprekken overwegend positief en zien we een groei bij de meeste deelnemers. Natuurlijk is er ook wel eens een minder positief gesprek als doelen niet zijn gehaald of de deelnemer hier minder aansluiting vindt dan gehoopt. Maar dan is dit niet iets nieuws en is hier vooraf al over gesproken en zijn doelen bijgesteld of is er geprobeerd met de deelnemer zelf om te kijken hoe we de begeleiding of integratie in een groep kunnen veranderen. Dit is op beide locaties zo en hoort ook bij de doelgroep dat de begeleiding altijd maatwerk moet zijn.

Mocht een deelnemer hier toch niet passen door fysieke agressie of andere heftige problematiek, zijn hier ook meerdere gesprekken vooraf over met team en gedragswetenschappers of we echt alles hebben geprobeerd om deelnemer passend te begeleiden. Gelukkig zijn dit uitzonderingen door de zorgvuldige intake en het vooraf taxeren en in kaart brengen van mogelijke risico's.

De conclusies die wij trekken uit de evaluaties en het behalen van de begeleidingsdoelen zijn dus per persoon verschillend. Eigenlijk laten bijna alle deelnemers wel een positieve ontwikkeling zien op de boerderij. De setting van de boerderij maakt dat er gedurende de dag veel ruimte is voor sociale contacten en dit draagt bij aan de sociaal emotionele ontwikkeling van de deelnemers. Wij merken dat iedereen met hart en ziel werkt en uitgaat van het positieve en probeert te kijken naar wat goed gaat. Hierbij is het van belang dat de mentor de hulpvraag goed voor ogen houdt.

Het kan natuurlijk zijn dat een deelnemer het heel goed doet op de zorgboerderij, maar als dit op een heel ander gebied is dan de hulpvraag, dan is het toch belangrijk hier weer naar terug te gaan en deze doelen voor ogen te houden. Dit blijft een leerpunt in het evaluatieproces.

We hebben hiervoor de twee wekelijkse zorgoverleggen met de de gedragswetenschappers, directielid, teamleider en mentoren die hier alert op zijn.

De processen rondom evaluatiemomenten/intakes en opstellen van begeleidingsplannen worden continu bijgesteld en verbeterd. In ons systeem Qurentis hebben wij een mapje "protocollen en procedures" met sub-mappen waar heel overzichtelijk de verschillende formulieren en bijvoorbeeld het stroomschema staan. Wij werken met versies dus zodra er iets is aangepast wordt er een nieuwe versie geüpload.

Wij zijn ervan overtuigd dat we op deze manier onze deelnemers de best mogelijke kansen geven om zich positief te ontwikkelen en horen dit ook terug in de evaluatiegesprekken.

Afgelopen jaar is een deelnemer in Zoetermeer vroegtijdig gestopt door miscommunicatie en onder andere de aanwezigheid van een andere deelnemer die op de boerderij was voor zorg. Meerdere gesprekken en suggesties waren voor deelnemer en ouders niet passend. Het is vervelend als iets zo loopt. Maar als we als team en overige hulpverleners weten dat we al het mogelijke hebben geprobeerd, kan dit ook een uiterste oplossing zijn.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

In Zoetermeer en Hazerswoude hebben we een cliëntenraad. Deze is jaren al vrij stabiel en bestaat uit 3-5 leden. Het is wel een uitdaging om gedreven ouders te vinden, want het is altijd tijdelijk. Uiterlijk als deelnemers 18 worden stromen ze in het overgrote deel van de gevallen uit of natuurlijk eerder. Dan verlaat de ouder de cliëntenraad ook. Er zijn wel regelmatig vergaderingen, waarbij het laatste deel de directie aansluit. Over het algemeen zijn dit twee directieleden die aansluiten en de vergaderingen zijn op wisselende dagen en steeds op een andere locatie. De onderwerpen zijn uiteenlopend en betreffen de dagelijkse gang van zaken en wat ouders en deelnemers bezighoudt. Het kan gaan over de dieren en de huisvesting of over de drinkmomenten en fruit.

Afgelopen jaar hebben de ouders voor alle deelnemers een persoonlijk cadeautje gekocht wat is uitgedeeld met kerst. Hierna is ook een mailtje gestuurd naar de ouders/verzorgers om aandacht te vragen voor de georganiseerde avond voor ouders en deelnemers in 2024 en zich nogmaals voor te stellen en ook de vraag voor nieuwe leden voor 2024.

Data in 2023:

8-02

11-04

13-06 Zorgboerderij Café/ouderavond Hazerswoude onderwerp "omgaan met spanning" door orthopedagoog

14-06 Zorgboerderij Café/ouderavond Zoetermeer onderwerp "omgaan met spanning" door orthopedagoog

04-07

02-10

14-12

Uitbreiding van 3 naar 5 leden !

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 inspraakmomenten zijn een vast onderdeel geworden bij Swaenensteyn en bij de directie en worden ook gewaardeerd.

Het is prettig om te merken dat er toch altijd ouders of verzorgers zijn die mee willen denken met de ontwikkelingen binnen de zorgboerderij en zich hiervoor ook in willen zetten. Het kost hen ook tijd en energie. Afgelopen jaar kwamen ze zelf met het idee om kleine cadeautjes te kopen voor de deelnemers en hier is ook tijd en aandacht aan geschonken.

Het kost veel tijd en energie om nieuwe leden te vinden. Dit komt vooral ook doordat het verloop van de deelnemers hier mee te maken heeft. Sommige deelnemers zijn er maar enkele maanden en anderen zijn er langer, maar dat is vooraf ook niet altijd bekend. Het is dan ook voor veel ouders/verzorgers weer een investering in iets waarvan ze niet weten hoeveel tijd het kost.

Hierbij een voorbeeld van de notulen

Cliëntenraad Zorgboerderij Swaenensteyn december 2023

Tijd: 14 december 2023 20:00-22:00

Plaats: Hazerswoude

clienraadswaenensteyn@gmail.com

Aanwezig: C, B, M en S Afwezig met bericht: A, K en R

Afschrift: Notulist: S

1. Opening en vaststelling agenda

Namens de cliëntenraad (en mede mogelijk gemaakt door de directie) ontvangen alle cliënten van zowel Zoetermeer als Hazerswoude een klein presentje. Dank aan A voor de organisatie hieromtrent! M zal een klein tekstje opstellen en mailen aan B die het vervolgens aan alle ouders zal mailen (Actie M en B).

2. Verslag (+acties) vorige vergadering 02-10-2023

Verslag was eerder al vastgesteld en rondgemaild aan alle ouders. Acties zijn doorgesproken.

3. Ouderavonden stavaza

Voorstellen besproken voor invulling ouderavond. Zie verder punt 6 van deze notulen.

4. Welkom B, opmerkingen verslag 02-10-2023

R is opnieuw vader geworden en is daarom niet bij deze vergadering. Veel geluk van ons!

Opmerkingen zie punt 2.

5. Korte terugblik 2023

- Er is veel lof gekomen over de geleverde zorg in 2023. Hierdoor krijgt de zorgboerderij veel zorg naar hen toegeschoven wat uitbreiding van de productcodes moet betekenen en anders moet de zorg helaas afgeschaald worden.

- Boerderijwerk Zoetermeer is opgestart. Daar is men heel positief over. In Hazerswoude is er op deze manier al veel werk verricht.

- Basis GGZ is opgestart in Hazerswoude en loopt heel goed. Voor Zoetermeer is dat ook de wens maar daar is nog geen productcode voor.

- Educatie gaat goed. Er is een 2 e medewerker aangenomen waardoor er in januari 2024 de educatie uitgebreid zal worden.

- De stavaza van de 4 contractpartners besproken.

- 2023 is in financieel opzicht een minder jaar dan voorgaande jaren. Dit komt mede door het hoge ziekteverzuim.

6. Invulling ouderavonden

Momenteel is er een stagiair werkzaam, D, die o.a. de enquête social media opgesteld en rondgestuurd heeft (zie punt 7). Mogelijk kan zij ook een rol spelen tijdens de ouderavonden begin 2024. Social media lijkt cliëntenraad ook een goed onderwerp voor een avond

Verslag (+acties)

ouderavond. B zorgt dat D en S in contact komen voor de voorbereiding (Actie B). Voorstel data zijn; di 23-1 HW en do 25-1 ZM of di30-1 HW en do 1-2 ZM.

7. Enquête social media

Stagiair D heeft deze enquête opgesteld en uitgevoerd. Ze is nu bezig met de uitkomsten.

8. Verslag teambijeenkomsten Zoetermeer en Hazerswoude 14-12

B heeft de info die hij tijdens de teambijeenkomsten aan het personeel heeft gedeeld ook met ons gedeeld.

9. Vooruitblik 2024 en actiepunten

Acties 2024:

Nieuw systeem zal ingevoerd worden (Care Friend)

Meer declarabele uren maken

Uren beter verantwoorden

Zorg afschalen als contract niet toereikend is

Inzet stagiaires

Personeel opleidingsplan opstellen

In januari 2024 zal er een brief naar ouders gaan over de procedures van afmelden van client.

De aanleg van de weg in Hazerswoude gaat niet door

Het fietspad komt er wel maar met een andere route over het industrieterrein

In januari mogelijk een leadersubsidie aanvragen om een pluktuin te kunnen realiseren in Hazerswoude.

10. Volgende vergaderdatum en locatie

Volgende afspraak zal C inplannen met een datumprikker (Actie C). Deze zal plaatsvinden in Zoetermeer.

11. Rondvraag

S zal nog 1 vergadering van de cliëntenraad bijwonen (februari 2024). Erna stopt zij met de deelname aan de cliëntenraad omdat ook haar dochter inmiddels ruim 18 jaar is en de zorgboerderij zal verlaten.

Dank namens de cliëntenraad voor het leuke kerstpakket!

12. Sluiting

Oproep: Wil je ook deelnemen aan de cliëntenraad? Laat het dan a.u.b. weten via clienraadswaenensteyn@gmail.com. Hier kun je ook vragen stellen over wat het inhoudt om deel te nemen.

Wij zoeken nog een aantal deelnemers!

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In januari 2024 is de enquête verspreid onder de ouders/verzorgers van cliënten op de zorgboerderij.

Aantal vragenlijsten uitgezet en aantal reacties:

Er zijn 110 enquêtes verstuurd naar cliënten van de locatie Zoetermeer, waarop 38 cliënten hebben gereageerd.

Onderwerpen deelnemerstevredenheidsonderzoek:

In deze enquête komen verschillende onderwerpen aan bod.

- Hoe de cliënt zelf vindt hoe hij/zij functioneert op de zorgboerderij. (Wat hebben zij geleerd, wat vinden ze leuk/niet leuk, hoe voelen zij zich op de zorgboerderij, rapportcijfer)
- Hoe de cliënt en ouders de begeleiding en de mentor ervaart.
- Hoe de cliënt de educatieve activiteiten ervaart.
- Hoe de (ouders van) cliënt de communicatie ervaart.

Resultaat meting Zoetermeer:

Uit de enquête blijkt wederom een grote tevredenheid onder de cliënten. Deze tevredenheid is terug te zien in de rapportcijfers:

- Cliënten geven als algemeen gemiddeld rapportcijfer voor de locatie Zoetermeer een **8,5**.
- De begeleiding krijgt als rapportcijfer een **8,6**.
- De educatieve activiteiten scoren gemiddeld een **6,0**.
- De cliënten geven de taken op de zorgboerderij een **7,7**.
- De cliënten geven zichzelf gemiddeld een **7,7**.

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.

Het mentorsysteem

Het mentorsysteem wordt door de cliënten goed gewaardeerd. 94% van de respondenten geeft aan dat zij het fijn vinden een mentor te hebben. 2% geeft aan dat zij niet weten wie de mentor is. In voorgaande jaren lag dit percentage hoger. Wat betekent dat iedereen inmiddels goed bekend is met het systeem.

Op de vraag 'Waar helpt jouw mentor jou mee?' komen diverse antwoorden. Zo geven de cliënten onder andere aan dat de mentor helpt met: 'Doelen verbeteren', 'Praten', 'Vragen beantwoorden' en 'Als ik boos ben'. Er komen geen tips voor de mentor, er wordt meerdere malen aangegeven 'Nee en ga zo door'.

Ook de meeste ouders zijn positief over het mentorsysteem en geven aan voldoende contact te hebben met de mentor. Zo wordt er gesproken over 'goede communicatie', 'goed contact wanneer dat nodig is' en 'prima, fijne korte lijntjes'.

Als aandachtspunt geven een aantal ouders terug 'Na mentorwisseling verloopt het contact nog wat stroef' en dat 'antwoorden op mail zouden sneller kunnen'.

88 % van de respondenten geeft aan dat zij blij zijn op de zorgboerderij. 72 % geeft aan dat het door de zorgboerderij thuis of op school beter gaat.

De activiteiten

54 % van de respondenten geeft aan de activiteiten leuk te vinden. 44 % vindt de activiteiten soms leuk en 1 respondent geeft aan de activiteiten niet leuk te vinden.

Een groot deel van de activiteiten die als leuk bestempeld worden heeft te maken met de verzorging van de dieren, paardrijden en sport en voetballen. 97% van de respondenten vindt dat er voldoende verschillende activiteiten worden aangeboden. Er wordt benoemd dat er nog meer creatieve activiteiten zouden mogen zijn en uitjes buiten het terrein.

De begeleiding

De begeleiding wordt zeer gewaardeerd. In tips naar de begeleiding komt veel positiefs naar voren en wordt voornamelijk aangegeven dat er geen tips zijn en zij door moeten gaan zoals zij nu doen.

Als aandachtspunt komt naar voren dat 'er veel gerookt wordt, ook door kinderen en wordt de vraag gesteld 'of er misschien niet gerookt kan worden in de directe omgeving van de zorgboerderij, net als op scholen'.

De communicatie

Het merendeel van de respondenten is tevreden over de communicatie, zowel met de mentor als over ziekmeldingen en overige zaken. Het is duidelijk wie zij moeten bereiken met bepaalde vragen en andere zaken. Als aandachtspunt wordt genoemd 'bij ziektes sneller communiceren', 'missende onderlinge communicatie en afstemming', 'contact is snel, handelingen blijven vervolgens lang liggen'.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

In 2023 is een deelnemer met zijn fiets op het terrein hard gevallen doordat hij heel hard wegfietste en met zijn voorrem hard remde om te stoppen. Hij was hard gevallen en voor de zekerheid is er een foto gemaakt bij de SEH. Hij bleek zijn arm te hebben gebroken en had ook schaafwonden in zijn gezicht.

De volgende dag hadden we met de deelnemers van de zorgboerderij een uitje naar een pretpark, waar deze deelnemer toch mee naar toe wilde, ondanks dat hij er niet zo veel aan had met zijn arm in mitella.

Hij heeft in het najaar met een andere deelnemer die hij mocht uitkiezen en twee begeleider dit uitje nog een keer herhaald, zonder verwondingen en ze hebben een heerlijke dag gehad.

De fiets had geen gebreken en remde eigenlijk juist erg goed. Hij had ook achteruit kunnen trappen of zijn andere rem kunnen gebruiken. Maar het ging allemaal te snel voor hem en was wel een leermoment.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

In 2023 hebben in Zoetermeer totaal 39 incidenten plaatsgevonden. In het eerste halfjaar van 2023 hebben vijftientig incidenten plaatsgevonden, in het tweede halfjaar veertien. Hierin is een daling zichtbaar. Bij zesentwintig incidenten lag (verbale- en) fysieke agressie aan ten grondslag. Bij vier was dit verbale agressie, bij zeven ging het om weglopen, bij één om suïcidale uitspraken, één valincident. Bij één deelnemer is in overleg met alle betrokkenen de zorg beëindigd, na vier incidenten in twee en een halve maand, waarbij o.a. de reeds ingezette externe behandeling geïntensiveerd werd. Alle incidenten hadden hierin betrekking op de onveiligheid van de deelnemer zelf, derden en de dieren. Bij de overige incidenten was er geen sprake van blijvende schade of waarneembare nadelige gevolgen voor zowel deelnemers als medewerkers.

Bij de incidenten waren drie deelnemers opvallend vaak betrokken. Bij één deelnemer heeft in de aanwezigheid van drie maanden drie incidenten voorgedaan. Bij één deelnemer waren dit er negen in twaalf maanden. Bij beide deelnemers stond een externe behandelopname reeds gepland.

Als een deelnemer suïcidale uitspraken heeft valt niet direct onder agressie, maar toch hier benoemd omdat we het wel wilden vermelden.

Er is ook een keer de crisisdienst ingeschakeld bij een deelnemer. Er is met deelnemer, begeleiders, externe behandelaar en ouders een veiligheidsplan gemaakt, hoe te handelen komende tijd. Deelnemer stond al op de lijst voor externe behandeling en deze is hierdoor sneller gestart.

De algemene daling zit 'm vooral in het laatste half jaar. Dit komt omdat wij veel aandacht hebben besteed aan het voorkomen van incidenten. Dmv bijhelingen maar ook tijdens de werkoverleggen in de ochtend of eind van de dag. De medewerkers zijn nog eerder in staat om signalen op tijd op te pikken nog voordat het tot een incident leidt.

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.

Analyse

Geen van de de incidenten op beide locaties hebben blijvende schade aangericht of waarneembare nadelige gevolgen gehad voor zowel deelnemers als medewerkers. Er is sneller een incidentenformulier gemaakt in vergelijking met voorgaande jaren, waardoor het misschien lijkt dat er meer incidenten waren, maar het tegendeel is echter waar. We zien juist een afname van de heftige incidenten en waar de een wel vindt dat schelden een incident is, wordt een andere begeleider hier niet door geraakt en laat het voor wat het is. Hier zijn we wel mee bezig voor 2024 door "incident" meer te specificeren.

Aanpak voor beide locaties:

Elk incident is afzonderlijk besproken in een multidisciplinair overleg waar aspecten als bejegening, begeleidingsstijl, de fysieke ruimte waarin het incident plaatsvond, groepsdynamica, gedragsproblematiek en eventuele triggers werden besproken. Indien nodig werden passende maatregelen of afwijkende afspraken opgesteld. Bij dit overleg waren de teamleider, een directielid, drie gedragswetenschappers en de mentor betrokken.

Als gevolg hiervan zijn er handleidingen en richtlijnen opgesteld en toegevoegd aan de individuele dossiers van de betrokkenen.

Doorlopende investering in het vinden van de juiste begeleidingsstijl, bejegening en aanpak door mentoren in afstemming met leidinggevend en gedragswetenschappers hebben ook bijgedragen aan de verbeterde situatie. Elke ochtend vindt er van 8.30 tot 9.00 uur een afstemmingsoverleg plaats waarin specifiek aandacht voor deze facetten is.

Om 17.15 uur tot 17.30 uur wordt er gereflecteerd op de dag en de eventuele voorgevallen incidenten. Er wordt besproken welke gedragsinstructies er zijn gegeven, welke maatregelen er zijn ingezet, welke impact het heeft gehad op betrokken medewerkers en of het incident voorkomen had kunnen worden. Deze aanpak draagt ertoe bij dat de veiligheid toeneemt en het welzijn van deelnemers en medewerkers gewaarborgd wordt met specifieke aandacht voor preventie en maatwerk. De algehele verbetering wordt gedeeltelijk ook toegeschreven aan de training ; "Een veilig en positief ontwikkelklimaat". Deze training is door twee gedragswetenschappers ontwikkeld en is met het voltallige team gedaan tijdens één van de bijscholingsavonden

Nazorg

In alle gevallen is de betrokken medewerker gedurende de incidenten en de afwikkeling hiervan emotionele en praktische ondersteuning geboden door directie en/of teamleider.

De teamleider heeft vervolgens individuele gesprekken gevoerd met de betrokken medewerkers en heeft de ontwikkelingen en het welzijn van de medewerker gemonitord. Hierover zijn geen bijzonderheden te melden.

Opvallendheden en voortkomende doelen voor 2024

- De definitie van incident en de interpretatie hiervan maakt dat de ene begeleider een situatie rapporteert als incident wanneer een deelnemer een middelvinger heeft opgestoken en de andere begeleider een schop tegen het scheenbeen niet als incident duidt. Het lijkt daardoor passend om de definitie verder te concretiseren en duidelijkheid te verschaffen over het verschil tussen grensoverschrijdend gedrag met betrekking tot de kaders zoals die door de organisatie gesteld zijn en gedrag wat binnen deze kaders valt maar onwenselijk is, of als zodanig wordt ervaren, maar bijvoorbeeld wel past bij de ontwikkelingstaken of het beeld van de van betreffende deelnemers.
- Er wordt gezien dat er 'bijna' incidenten gemeld worden met als doel om opvallendheden en/of gedragsveranderingen in te brengen bij het multidisciplinair zorgoverleg.

Feitelijk zou gesteld kunnen worden dat dit ter preventie wordt gedaan om verdere escalatie te voorkomen. Er zal een andere route ontwikkeld moeten worden voor mentoren om de aandacht op dergelijke situaties te vestigen. Denkbaar zou kunnen zijn dat zij op aanvraag aansluiten bij het multidisciplinaire overleg en ter voorbereiding hierop input leveren aan de deelnemers van het overleg. Ook kan de afspraak aangescherpt worden dat de directie, teamleider of gedragswetenschapper aangeven wanneer er een melding gedaan moet worden. Hierin wordt het stappenplan; Checklist bij een incident (gedragsmatig) niet altijd gehanteerd. Deze aanpassingen zijn noodzakelijk omdat het melden van bijvoorbeeld het opsteken van een middelvinger als incident een vertekend beeld geeft van het aantal incidenten wat feitelijk heeft plaatsgevonden.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

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

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

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

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Actie afgerond op: 30-11-2023 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken met deelnemers

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

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

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

Functioneringsgesprekken

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

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 02-11-2023 (Afgerond)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 05-07-2023 (Afgerond)

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2023
Actie afgerond op: 07-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Met alle medewerkers een evaluatiegesprek gevoerd.

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2023
Actie afgerond op: 03-07-2023 (Afgerond)

Personeelshandboek maken

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Actie afgerond op: 30-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gedeeld met alle medewerkers.

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Actie afgerond op: 31-05-2023 (Afgerond)

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Actie afgerond op: 31-05-2023 (Afgerond)

Evaluatie na trainingen/bijscholingen/cursussen vorm geven en standaardiseren opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Met het nieuwe opleidingsplan wordt dit meegenomen.

Onderzoeken of er nog samenwerking Leo Kanner Onderwijsgroep mogelijk is mbt de educatie

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2023

Actie afgerond op: 05-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Onderzocht en is gestopt.

Onderzoeken verdere samenwerking leo kanner Onderwijsgroep 2023

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2023
Actie afgerond op: 30-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Onderzocht en dit is gestopt.

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023
Actie afgerond op: 30-04-2023 (Afgerond)

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023
Actie afgerond op: 30-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit doet onze stagecoördinator Jolien.

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijbscholing

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023
Actie afgerond op: 04-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt een aantal keer per jaar gecheckt.

Jaarlijks evaluatiegesprek houden met vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond, we gaan over naar het systeem Carefriend.

Bij de mentorgesprekken goed inventariseren hoeveel contactmomenten de mentor daadwerkelijk heeft met

mentorkind/ouders/verzorgers en frequentie ophogen indien dit niet voldoende is. contactmomenten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit doen de coördinatoren

Oefening calamiteitenplan/ontruiming controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 28-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Vanaf 2024 zal Zoetermeer dit tegelijkertijd met locatie Hazerswoude in plannen en dan ook onderling afstemmen of er nog aandachtspunten en eventuele verbeterpunten zijn.

Controle medicijnlijsten cliënten controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 28-12-2023 (Afgerond)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Notulen van cliëntenraad delen met ouders verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 13-04-2023 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2023
Actie afgerond op: 06-04-2023 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 21-03-2023, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2023
Actie afgerond op: 21-03-2023 (Afgerond)

Laat een nieuwe Branchespecifieke RI&E uitvoeren en upload de rapportage en het PvA in de KwApp

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2023
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2022
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Qurentis onder de loep nemen rapportage

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 31-01-2023 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2023

Actie afgerond op: 20-02-2023 (Afgerond)

Personeelshandboek maken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

Actie afgerond op: 23-02-2023 (Afgerond)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Actie afgerond op: 20-02-2023 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2022

Actie afgerond op: 20-02-2023 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Laat een nieuwe Branchespecifieke RI&E uitvoeren en upload de rapportage en het PvA in de KwApp

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

SKJ registratie en bijscholingen personeel bij bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Concept versie opleidingsplan af opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

Opstellen budgetplan voor de boerderij

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Opleidingsplan definitief wordt gedeeld met personeel. opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2024

Directie bijscholing opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2025

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026

Audit icm loc. Hazerswoude-Dorp. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Tevredenheidsonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn [opleidingen](#)**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Personeelshandboek regelmatig updaten****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 10-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 19 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.

Gelukkig zijn de meeste acties op tijd afgerond. Een enkele actie is doorgeschoven naar het komende jaar.

Verbeterpunt is en blijft om tijdig te beginnen om de acties op tijd af te ronden maar hier zijn wij ons zeker bewust van en wordt ieder jaar dan ook een stukje beter,

We hebben het bericht ontvangen dat er voor twee locaties één verslag gemaakt kan worden vanaf volgend jaar. Dat zal ook aanzienlijk veel tijd schelen bij de actielijst. Een mooie ontwikkeling in het kwaliteitssysteem wat ons betreft!

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende vijf jaar staan in het teken van continueren van de aangeboden zorg en waar mogelijk uit te breiden met passende (basis GGZ) behandeling en hoogwaardige educatie.

De directie is verder gegaan op de ingeslagen weg, om met de Raad van Toezicht de doelstellingen van de komende vijf jaar in kaart te brengen en met name de afbouw van taken van Bert en Adriëne. Dit is een terugkerend agendapunt. Dit proces is al in gang gezet en er zijn steeds meer taken die overige vier directieleden overnemen. Ook de beide teamleiders spelen hierin een belangrijke rol om hierin bij te dragen, evenals het advies vanuit de Raad van Toezicht.

Alle directieleden dragen op hun eigen wijze bij aan de voortgang van het bedrijf en ze versterken elkaars krachten hierin. Een waardevolle conclusie. Het idee is dat Bert en Adriëne de komende vijf jaar een meer adviserende rol zullen gaan krijgen en zo mogelijk ook elders zullen gaan wonen. Dit om ook echt de kans te krijgen zich wat meer los te kunnen maken van de dagelijkse gang van zaken in Zoetermeer. Hun woonhuis is gekoppeld aan de zorgboerderij en lastig om dit helemaal los te kunnen koppelen.

Verder zullen we ons blijven inzetten om de kwaliteit van zorg te continueren. Komende jaren wel met een kleine kanttekening hierbij om te doen wat nodig is en efficiënter te gaan werken. Dit is noodzakelijk om financieel gezond te blijven en declarabele uren te noteren en misschien soms ook taken te laten liggen die niet vergoed worden. We zijn hier zoekende in, omdat met name de jeugdzorg tekorten heeft en we dit ook merken in de vergoedingen die we krijgen voor zorg en behandeling. Een uitdaging voor de toekomst en vertrouwen dat we hier met elkaar uit komen.

De opleiding van ons personeel is hooggekwalificeerd en we zijn hier trots op. We blijven onderzoeken met elkaar hoe we kleinschalige behandelingen komende jaren kunnen integreren en ook het "systeem" van de deelnemers er nog meer kunnen betrekken. De educatie die we geven aan de deelnemers bij wie het op school (tijdelijk) niet lukt, is door het wegvallen van de samenwerking met de Leo Kanner Onderwijsgroep in 2022, inmiddels ook stevig verankerd door de inzet van onze eigen leerkrachten. We zullen ook hierin blijven investeren in lesmethodes en gekwalificeerde leerkrachten om de deelnemers de beste kansen te geven op terugkeer naar school.

Ook de werklocatie in Hazerswoude waar deelnemers van beide locaties gebruik van kunnen maken, willen we komende jaren meer professionaliseren en meer passend maken bij ons zorgaanbod. Ook willen we hierdoor meer verbinding met bezoekers en bewoners creëren door hier kleinschalige activiteiten, zoals een pluktuin, kraampje met producten etc. aan te gaan leggen. We proberen hiervoor subsidie te krijgen om dit mogelijke te maken.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het jaar 2024 staat zoals altijd in het teken van het aanbieden van de best mogelijke zorg voor onze deelnemers. Het aanbieden van een veilige en stimulerende leeromgeving om zo het beste uit iedere deelnemer afzonderlijk te kunnen halen.

- Aanbieden van educatie op zo hoog mogelijk niveau voor de deelnemers die niet naar school gaan.
- Kleinschalige behandelingen (basis GGZ) op beide locaties uit breiden om deelnemers lange wachtlijsten elders te ontlopen.
- Werklocatie 68A subsidie aanvragen (LAG, voormalige leader) om deze locatie uit te kunnen breiden met pluktuin en activiteiten.

- Bedrijfsopvolging vorm geven en tijdspad opstellen.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

De RVT is met de directie in gesprek hoe de rollen en taken van de directie nu verdeeld zijn en of er rollen, taken en processen aangepast/verbeterd kunnen worden. Hierbij is ook aandacht voor het proces waarbij Bert en Adriënne een stap terug zullen doen. Eind 2023 zijn hier concrete stappen in gemaakt, mede door de gesprekken met de leden van de RVT, die in het laatste kwartaal van 2023 plaats hebben gevonden met alle directieleden afzonderlijk.

In 2024 zal door de vier jongste directieleden een tijdspad gemaakt worden, hoe de taken verdeeld gaan worden de komende jaren. Actie: Thomas, Lianne, Ruben en Marissa.

Opleidingsplan afmaken door teamleiders: De doelstelling om dit 2023 te realiseren is niet gehaald, maar de verwachting is dat dit uiterlijk 2e kwartaal af is en 1e kwartaal conceptversie. Met dit opleidingsplan willen de directie en teamleiders het team meer richting bieden om zich te ontwikkelen en bij te scholen. Opleidingen, trainingen en cursussen zullen in de toekomst hierdoor beter aansluiten bij de visie van Swaenensteyn. Hierbij wordt ook rekening gehouden met eventuele SKJ eisen/verplichtingen. Actie: teamleiders

Efficiëntie en privacy: Het overgaan naar een nieuw systeem van rapportage vraagt veel meer voorbereiding en afstemming dan gedacht. Qurentis zal stoppen en gaat over naar Carefriend. Maar de implementatie en het werken ermee heeft door meerdere oorzaken veel vertraging opgelopen en zal in 2024 verder worden opgepakt. Directielid en teamleider zijn bezig met de puntjes op de i en hopelijk kan het in 2024 daadwerkelijk van start Actie: Thomas en Annet.

Het afgelopen jaar zijn er al veel ontwikkelingen geweest om de privacy nog beter te waarborgen. We worden ondersteund door ICT experts van een gespecialiseerd bedrijf die ons hierbij adviseren en ondersteunen. Op alle laptops staat nu een virusscanner en overall is Office op geïnstalleerd. In het 1e kwartaal van 2024 zal een ICT specialist van buiten Swaenensteyn ons komen ondersteunen bij het onderhoud en controleren van onze software. Binnen Swaenensteyn is niemand die over voldoende ICT kennis beschikt en dit kan oppakken. Actie; Thomas, Lianne en Jens.

Gezinsbegeleiding/systeemwerk /ambulant: In 2023 is hier een begin mee gemaakt en dit is doorgeschoven naar 2024.

Komende periodes zal onderzocht worden op welke niveaus Swaenensteyn ambulante hulpverlening aan wil bieden en wat haalbaar is voor de organisatie. Denk aan ouderbegeleiding, psycho-educatie, systemisch werken tot systeemtherapie. Een ingrijpend proces waarbij collega's van de werkvloer zullen zijn, vervoersmiddelen beschikbaar moeten zijn, cliënt/urenregistratie en administratie op orde moet zijn. Daarnaast vraagt dit andere kennis en vaardigheden van het team. In het opleidingsplan voor de medewerkers zal dan ook aandacht zijn voor opleidingen en cursussen op het gebied van gezinsbegeleiding en systeemwerk. Actie: teamleiders en directie

Pedagogisch beleid: Hier is veel aandacht voor geweest en hebben we meerdere keren besproken, maar dit is in 2023 niet afgekomen door verschuivingen binnen de organisatie. Gedragswetenschappers zijn ook druk met behandelingen en andere taken en we overwogen om in 2024 dit mogelijk door een ander personeelslid op te laten pakken. Afgelopen jaren zijn er binnen Swaenensteyn veel verschillende bijscholingen geweest en worden er diverse methodes dagelijks ingezet in de begeleiding van de kinderen en jongeren op de zorgboerderij. Komend jaar zullen de gedragswetenschappers binnen Swaenensteyn zorgdragen dat de verschillende methodes en visies samen worden gebracht tot een pedagogisch beleid. Hierin zullen ook alle protocollen die binnen Swaenensteyn gelden overzichtelijk terug te vinden zijn.

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.

4.3 • Personeelsgids

4.1 • mutaties 2023 deelnemers zorg