

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## CBC Aan de Hand CV (2517)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
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	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	22
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	24

7 Meldingen en incidenten	25
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
7.2 Medicatie	26
7.3 Agressie	26
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	28
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	34
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	44

# Kwaliteitsjaarverslag

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

**Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

CBC Aan de Hand CV

Registratienummer: 2517

Hoogenboomsweg 1, 4322 TG Scharendijke

Rechtsvorm Commanditaire vennootschap (cv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 80148492

Website: <http://www.aandehand.org>

### Locatiegegevens

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

Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand

Registratienummer: 2517

Hoogenboomsweg 1a, 4322 TG Scharendijke

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

# 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Christelijk begeleidingscentrum Aan de Hand heeft als doel kinderen met een autisme spectrum of een psychisch aanverwante stoornis een goede ontspannen tijd te geven, voor zowel zichzelf individueel, als tijdens de groepsactiviteiten. Hierin zal de landelijke omgeving, met een steeds uitgebreider dieren verzorgingsaanbod, een grote rol spelen. Tijdens het logeren zal spelenderwijs aandacht worden besteed aan de sociale ontwikkeling, emotionele ontwikkeling en persoonlijke mogelijkheden (competenties) zodat zij zich ook in hun toekomstige maatschappelijke leven staande weten te houden.

CBC Aan de Hand biedt zorg op maat voor iedere deelnemer:

Tijdens het logeren en/of dagbesteding heeft de deelnemer de mogelijkheid om extra begeleid te worden bij het trainen van vaardigheden/veranderen van gedrag. Er wordt gewerkt aan het realiseren van doelen door middel van specifieke begeleiding en structuur. Wij werken met:

- Een persoonlijk zorgplan met persoonlijke doelen voor iedere deelnemer, hierbij is altijd een HBO opgeleide en SKJ geregistreerde medewerker betrokken.
- Een persoonlijke RI&E voor iedere deelnemer, hierbij is altijd een HBO opgeleide en SKJ geregistreerde medewerker betrokken.
- Een persoonlijk veiligheidsplan (indien nodig).
- Een persoonlijk signaleringsplan (indien nodig).
- Eventuele Individuele afspraken.
- Betrokkenheid van een gedragsdeskundige (indien nodig)

#### Visie CBC Aan de Hand

##### Mensvisie

Aan de Hand vindt het heel belangrijk dat er voor iedereen een plek is op aarde, met beperking of niet. Bij Aan de Hand wordt iedere deelnemer en werknemer als individu gerespecteerd en geaccepteerd. Deze visie is uitgewerkt in verschillende uitgangspunten:

- Er is gelijkwaardigheid tussen de deelnemers
- Respect voor elkaar Iedere deelnemer is een uniek persoon, met eigen mogelijkheden en beperkingen.

##### Zorgvisie

We willen de deelnemers een veilige basis geven, een thuis, een plek waarin ze zijn wie ze zijn, zich kunnen ontwikkelen en op een veilige manier contacten kunnen leggen leeftijdsgenoten. We willen de deelnemers klaarstomen voor de maatschappij, die soms hard en moeilijk is en niet altijd rekening houdt met hun beperking.

- We ondersteunen met de methode Geef me de 5 en Triple C.
- Bij het verlenen van de zorg vinden we het belangrijk om de focus de positieve eigenschappen en kwaliteiten van de deelnemers te leggen. Het negatieve gedrag proberen we om te buigen of om te zetten in een opdracht.
- Deelnemers worden op een geduldige manier benaderd.
- De ondersteuningsbehoeften van de deelnemer worden in kaart gebracht.
- De deelnemers worden ondersteunt in het aangaan van sociale contacten.
- Beperkingen en voornamelijk ook de mogelijkheden van de deelnemer wordt meegenomen in begeleiding en benadering.

Samengevat houdt onze zorgvisie in dat we deelnemer met respect benaderen en veel waarde hechten aan de mogelijkheden en kunnen van de deelnemer. We pakken de deelnemer aan de hand en gaan samen met hen op weg, werkend aan de toekomst.

##### Geloofsvisie

Naasteliefde. In de Bijbel leert Jezus Christus ons om God lief te hebben boven alles, en onze naaste lief te hebben als onszelf. Ook toont Jezus ons dat jeugdigen kwetsbaar zijn en de behoefte hebben om aan de hand te worden genomen. Vanuit zowel naasteliefde als bijbels perspectief vinden wij het heel belangrijk dat er voor iedereen een plaatsje is in deze maatschappij. Dit komt mooi naar voren in een lied van Marcel Zimmer:

*opwekking KIDS 277*

*Ben je ernstig ziek*

*of heb je een beperking*

*of heb je iets zoals ADHD*

*en hierdoor gaan de dingen vaak wel effe anders*

*en krijg je het gevoel: ik tel niet mee*

*Voor jou is er een plek op deze aarde*

*en niemand past er in behalve jij*

*een plaats die God speciaal voor jou bedacht heeft*

*nee, de wereld die is niet compleet zonder jou erbij*

**Naleven**

Professionals helpen hierbij, gedreven door christelijke naastenliefde. Hierbij komt ook meteen de samenhang tussen de identiteit van de instelling en het team naar voren. We streven naar hulpverlening en begeleiding die wordt gekenmerkt door: Duidelijkheid, openheid, eerlijkheid en nabijheid en het naleven van de rechten en plichten.

Vertrouw bij je werk op de HEER, en je plannen zullen slagen. Spreuken 16:3

## **2.2 Zorgboerderij in beeld**

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

#### **CBC Aan de Hand 2024**

2024 is een vrij rustig jaar geweest waarin we m.b.t. de cliënten in rustig vaarwater hebben gezeten. Het was een fijn jaar waarin we veel leuke momenten met de deelnemers hebben beleefd en ons inziens deelnemers op verschillende vlakken vooruit hebben kunnen helpen.

We hebben veel plezier beleefd met de deelnemers en veel leuke en leerzame activiteiten kunnen ondernemen. Zo zijn we o.a. naar de Middelburgse dag geweest, hebben we meegedaan aan een taartbakwedstrijd op burendag, hebben we de geitjes bezocht bij de Mekkerstee, gezwommen bij het Koepeltje en in Brouwershaven vd zomer, daarnaast zijn er ook bezoeken aan de binnenspeeltuin en het zwembad geweest en zijn we weer met alle deelnemers op zondag naar de kerk geweest.

We merken dat de deelnemers baat hebben bij de ruimte en het buitenleven bij Aan de Hand, wij zijn zoveel mogelijk buiten met de deelnemers. De deelnemers genieten hiervan en hebben altijd veel plezier in onze mooie speeltuin en de interactie met de dieren.

De deelnemers die bij ons wonen en of verblijven door de week gaan naar school of dagbesteding. Via onze vaste dagprogramma's en door de methode "Geef me de Vijf" bieden wij onze deelnemers een duidelijk dagritme. De deelnemers die in het weekend of de midweken komen ontvangen altijd vooraf aan het weekend of de vakantie midweek het programma via de mail zodat zij zich hierop voor kunnen bereiden. Voor onze doelgroep is dit zeer belangrijk.

Bij alle activiteiten bij CBC Aan de Hand is er voor de deelnemers ruimte om te leren, ze leren over dieren, gezonde voeding, bakken, persoonlijke hygiëne, verkeer, social media enz maar ook is er ruimte om te werken aan persoonlijke doelen. Zoals het aangaan van sociale contacten, "wanneer weet ik dat ik even tijd nodig heb voor mezelf", "hoe zit ik netjes aan tafel", "hoe kan ik het beste mijn emoties uiten", "hoe was ik mijn eigen haar", "hoe kan ik mijn eigen mening uiten" enz. Aan de hand biedt een veilige basis om te leren en iedereen mag hier zijn wie hij is.

### 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

#### **Zorgaanbod:**

Ons zorgaanbod is in 2024 niet gewijzigd. Doordat wij geen perceel 3A meer bieden hebben we veel rust ervaren zowel voor de deelnemers als voor ons personeel.

#### **Situatie op de zorgboerderij:**

De situatie op de zorgboerderij is niet veranderd.

#### **Financiering van de zorg:**

De financiering van de zorg is niet veranderd. Wel zullen wij per 1 januari € 75,- administratie kosten in rekening gaan brengen bij ouders wanneer een afmelding voor een weekend of logeermidweek binnen 24 uur wordt gedaan. Er wordt zo makkelijk afgezegd, wat veel werk voor ons meebrengt en waardoor de plannings voor de groepen en het personeel op vrijdag nog allemaal aangepast moeten worden. Wij hopen dat dit de drempel om "last minute" af te zeggen hoger maakt. No show No pay, zo werkt het in de jeugdzorg, maar wij hebben wel een kamer gereserveerd, personeel ingepland en de groepsindeling gebaseerd op het aantal deelnemers. We hebben dit besproken met de cliëntenraad en ouders worden hier vanaf 4 december van op de hoogte gesteld middels de uitnodigingen voor het weekend die iedere woensdag verzonden worden.

#### **Kwaliteitsproces:**

In 2024 hebben wij geen externe audit gehad voor de verlenging van het kwaliteitscertificaat. Deze staat weer gepland voor 2025. Wij bereiden ons hierop voor door alle procedures nog eens onder de loep te nemen en ervoor te zorgen dat alle documenten Up to date zijn en juist in de werkbeschrijving staan.

Een aantal procedures en protocollen van Aan de Hand zijn vernieuwd of gewijzigd:

- Het formulier voor functioneringsgesprekken is aangepast, we hebben er gerichtere vragen ingezet i.p.v. een opsommingslijst.
- Een aantal functieomschrijvingen en werkwijze zijn aangepast omdat de functie teamleider zorg en teamleider team zijn komen te vervallen en deze taken onder zijn gebracht bij o.a. teamleider, directeur ZP&O, medewerker planning, beleid & kwaliteit en de directiesecretaresse.

#### **Ondersteunend netwerk ( blik van buiten):**

4 keer per jaar hebben wij een overleg/bezoek met de regiomanager van SZZ, hierin bespreken we de stand van zaken in een voortgangsgesprek. Het is fijn om te kunnen sparren, we krijgen veel informatie over de nieuwe aanbestedingen en ook vaak veel herkenning en soms nieuwe ideeën omdat de regiomanager op veel verschillende locaties komt. 4x per kwartaal ontvangen wij een rapportage met hierin een overzicht m.b.t. de stand van de zorgplannen en rechtmatigheid verleende zorg (ondertekend, aanwezig, ID geverifieerd, rechtmatigheid zorg) Dit houdt ons up-to date, hier scoren we doorgaans goed op. We lopen dan ook alles weer na.

1 keer in de twee weken wordt onze locatie bezocht door de vertrouwenspersoon voor de deelnemers, hier zijn geen bijzonderheden uit naar voren gekomen.

Daarnaast hebben wij veel contact met jeugdconsulenten van de verschillende gemeentes. Ook overleggen we steeds vaker met andere betrokkenen bij de deelnemers zoals psychologen en school die aansluiten bij de evaluatie gesprekken. Dit gebeurt veelal online.

Overige bezoekers zijn soms professionals uit het netwerk van cliënten, ouders en/ of familie leden. Dierenarts, onderhoudsmonteurs voor de BMC, brandblusmiddelen en of water voorziening. ARBO keuring 1x in de 3 jaar.

In 2024 is er een controle van ons elektriciteitsnetwerk geweest, hier zijn actiepunten uit naar voren gekomen. Voor de elektra is scope10 uitgevoerd en voor de zonnepanelen scope 12. In 2025 volgt een digitale her-controle.

Wij maken gebruik van ZZP'ers en vragen hen eigenlijk ook altijd hoe ze het hier vinden. Vaak overleggen we ook wel over hoe zaken binnen andere organisaties zijn geregeld, zoals bv telefoongebruik. Eigenlijk vinden alle ZZP'ers die hier komen het een fijne plek om te werken.

Wij horen veel positieve reacties op onze locatie en de omgeving.

#### **Bijlagen**

- AOIC rapportage

### 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.

In 2024 hebben we redelijk in rustig vaarwater gezeten. Er zijn geen externe ontwikkelingen geweest die invloed hebben gehad op onze organisatie. Daardoor hebben we tijd en ruimte gehad om ons met name te richten op de zorg aan onze deelnemers en hun ouders/verzorgers. Wat we hiervan hebben kunnen leren is vooral dat dit is wat wij willen doen, de zorg voor de deelnemers staat op de eerste plaats, hier krijgen we energie van en dit maakt dat we met plezier ons werk doen. Natuurlijk kunnen we en hebben we veel geleerd van de inspectie bezoeken en audits, dit passen we ook zeker toe in de zorg voor onze deelnemers en hierdoor hebben we de kwaliteit van de zorg verder kunnen verhogen, maar het is ook heerlijk om even niet met externe eisen of wijzigingen bezig te zijn en te kunnen focussen op waar het uiteindelijk om draait. Het leveren van kwalitatief goede zorg, door enthousiaste professionals en een warme, leerzame en leuke tijd voor onze deelnemers.

Wij zijn heel tevreden over ons kwaliteitsproces, al merken we wel dat sommige zaken verslappen als we medewerkers hier niet aan blijven herinneren. Zoals bv het invullen van MIC formulieren, het soms vertroebelen van gemaakte procedures zoals bv bij de aanmeldingen. Het gaat dan om administratieve zaken, zoals waar sla je het op en wie stel je op de hoogte.

Door de het toepassen van de kwaliteitscyclus worden wij hierop geattendeerd en kunnen we bijsturen daar waar nodig.

Wij zijn tevreden over ons ondersteunend netwerk. We zijn blij met de (2) jaarlijkse evaluatie gesprekken waar bij 80% van de gesprekken ook externe partijen betrokken zijn zoals jeugdconsulentes, ambulantebegeleiders, psychologen van de betreffende deelnemers, school en natuurlijk altijd ouders/verzorgers.

#### **Doelen 2024:**

##### **Doel deelnemers in/uitstroom:**

1. Deelnemersaantal stabiel houden, dit doel is behaald, zie hoofdstuk deelnemers.

##### **Doelen personeel:**

1. Vast houden van de groei in professionaliteit in 2024, dit doel is behaald, zie hoofdstuk personeel.

2. Voeren functioneringsgesprekken 2023 en 2024, dit doel is behaald. dit jaar zijn 2x functioneringsgesprekken gehouden.

3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden mede om de stabiliteit in het team vast te houden, dit doel is behaald, zie hoofdstuk personeel.

4. 2 maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2024, dit doel is behaald, zie hoofdstuk personeel.

5. 2 maandelijks intervisie inplannen, dit doel is niet behaald, zie hoofdstuk personeel.

##### **Doelen opleidingen 2024:**

1. Herhalingen BHV en EHBO, dit doel is behaald.

2. Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers, dit doel is behaald.

3. Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken, dit doel is behaald.

4. Training medicatie voor eventueel nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is, dit doel is behaald.

5. Training Triple C voor nieuwe medewerkers, dit doel is niet behaald, zie hoofdstuk opleidingen.

6. Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen. Dit doel is behaald zie hoofdstuk opleidingen.

7. Behalen SKJ voor pedagogisch medewerker met HBO diploma en voor de Teamleider organisatie na afronding opleiding management in de zorg, dit doel is niet behaald, zie hoofdstuk opleidingen.

8. Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg, dit doel is behaald.

**Doel evaluatie gesprekken:**

1. De opgedane kennis in 2023 blijven toepassen in het opstellen van de zorgplannen en evaluaties in 2024. Dit doel is behaald.

**Doelen inspraak 2024:**

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad, dit doel is behaald.

2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers tijdens GMG en individueel, dit doel is gedeeltelijk behaald. Zie hoofdstuk inspraak deelnemers.

3. Voortzetten inspraakmomenten tijdens deelnemersvergadering, dit doel is behaald.

**Doelen tevredenheid:**

1. Hogere respons, dit doel is niet behaald, zie hoofdstuk tevredenheid.

2. Klantbeleving van ouders verbeteren, dit doel is gedeeltelijk behaald. Zie hoofdstuk tevredenheid.

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Totaal aantal deelnemers 1-1-2024: 47

In- en uitstroom 2024:

	start 1-1-2024	in	uit	totaal 31-12- 2024
Stoornis in het autistisch spectrum	44	24	29	39
Lichamelijke beperking	0	0	0	0
Verstandelijk beperking	2	0	0	2
Meervoudig beperkt	0	0	0	0
Ontlasting thuis situatie	1	0	0	1
Totaal	47	24	29	42

Totaal aantal deelnemers 31 december 2024: 42

Redenen van uitstroom:

17 deelnemers: Het gaat goed met de deelnemer de zorg is niet meer nodig de doelen zijn behaald.

5 deelnemers: Zijn doorgestroomd naar een permanente woongroep/gezinshuis of andere zorginstelling.

1 deelnemer is 18 geworden een doorgestroomd naar begeleid wonen.

5 deelnemers zijn na de proefperiode niet passend gebleken voor Aan de Hand en wij hebben in overleg de zorg gestopt/ doorstroming geregeld.

Voor 1 deelnemer werd de indicatie niet verlengd door de gemeente.

In 2024 hebben wij de deelnemers opgevangen vanuit de jeugdwet en 1 vanuit WLZ. De indicaties die zijn afgegeven vallen in de categorieën "lichte" en "midden" problematiek.

Doordeweeks biedt Aan de Hand dagbesteding van 9:00 –17:00 uur en hebben we logeeropvang. De logeeropvang in de vorm van wonen start na schooltijd t/m de volgende ochtend dat de deelnemers naar school gaan.

Momenteel woont 1 deelnemer vanuit WLZ op basis van PGB permanent bij ons, 4 deelnemers wonen door de week bij ons en gaan in het weekend naar huis, 1 deelnemer woont bij ons tot er een andere plek is gevonden en 1 deelnemer woont bij ons ter ontlasting van de thuissituatie.

Alle deelnemers die doordeweeks bij Aan de Hand logeren/wonen gaan naar school of werken en worden met de taxi van en naar school gebracht.

Aan de Hand is alle weekenden open voor logeeropvang. De ouders kunnen hun kind inschrijven op het jaarrooster. Daarnaast bieden we dagbesteding aan op zaterdag in de logeer weekenden van 10.00-17.00. Tijdens schoolvakanties kunnen alle cliënten zich opgeven voor de midweken om te logeren. Van de dagbesteding wordt niet dagelijks door deelnemers gebruikgemaakt, op zaterdag tussen de 1 en de 5.

## 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het deelnemers bestand is iets afgenomen in 2024.

We zien dat voor veel deelnemers de doelen behaald zijn en er geen zorg meer nodig is. Dit zegt ons dat wij ons werk goed doen en echt een bijdrage leveren aan de persoonlijke groei van onze deelnemers. Het is heel fijn om te zien dat de deelnemers deze stappen bereiken en de zorg op een goede manier afgesloten kan worden.

Momenteel passen alle deelnemers binnen ons zorgaanbod. 1 deelnemer staat op de wachtlijst voor behandeling, zij vraagt veel tijd en aandacht en wij bieden dit door individuele begeleiding in overleg met de gemeente. Wij verwachten dat dit na behandeling niet meer nodig zal zijn, en ze gewoon mee kan draaien met de groep.

Het gestelde doel voor 2024 om het deelnemers aantal stabiel te houden is voor ons binnen de marge behaald ondanks de afname, het aantal deelnemers zegt niet altijd direct iets over de zorginzet omdat er een groot verschil is tussen deelnemers die alleen in het weekend komen en deelnemers die bij ons wonen.

### **Doel 2025:**

Zorgvraag/inzet stabiel houden met inzetbaarheid personeel. Hierin moet een goed balans zijn ongeacht het aantal deelnemers.

## 4.3 Personeel

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

In 2024 zijn er een aantal wijzigingen in het team geweest, de basis van het team is vrij stabiel gebleven.

### **Er zijn het afgelopen jaar 5 medewerkers in dienst gekomen:**

1 medewerker is na haar stage bij ons komen werken als pedagogisch medewerker junior. ( 0 FTE) Zij ondersteunt de pedagogisch medewerkers in de weekenden en de vakanties.

2 medewerkers zijn slechts 1 maand in dienst geweest, de doelgroep bleek toch niet goed bij hen te passen.

2 medewerkers zijn nog steeds in dienst bij Aan de Hand als pedagogisch medewerker, 1 al bijna 1 jaar en 1 nu 5 maanden. ( 0,94 FTE)

### **Er zijn in 2024 5 medewerkers uit dienst gegaan:**

2 pedagogisch medewerkers, zij waren slechts 1 maand in dienst. ( totaal 1 FTE)

1 teamleider, zij was is 2023 al minder gaan werken en heeft ervoor gekozen zich op ambulante zorg te gaan richten 1 op 1 buiten onze organisatie. (0,5 FTE)

2 pedagogisch medewerkers junior, zij hebben een andere stageplaats gevonden omdat er gewisseld moest worden vanuit school en het lukt hen niet dit te combineren met het werken in het weekend bij Aan de Hand. (0 FTE)

Wij hebben in 2024 nog steeds gebruik gemaakt van een externe gedragswetenschapper, zij is niet meer aanwezig geweest bij ADH, indien nodig is ze altijd bereikbaar voor telefonisch overleg. Dit is voldoende geweest voor het team en de directie van Aan de Hand, zeker nu het deelnemersbestand passend is bij het zorgaanbod. In 2024 hebben er geen intervisies met de gedragsdeskundige meer plaatsgevonden, we hebben de aanwezigheid van de gedragsdeskundige afgebouwd, het team is klein, de lijntjes zijn kort en we kunnen verder met de opgedane kennis. De structurele inzet van de gedragsdeskundige is niet meer nodig. In 2025 willen we de gedragswetenschapper weer wel naar Aan de Hand laten komen voor intervisie met de directeur. Dit als sparringpartner en in het kader van de SKJ registratie.

Wij hebben in 2024 gebruik gemaakt van 2 zzp'ers in de vakanties en vanaf juli een vaste zzp'er in het weekend. De laatste heeft eerder gewerkt bij Aan de Hand en is dus goed bekend met de jeugdigen en onze werkwijze. Over de andere zzp'er zijn wij zeer tevreden, hij pakt de zorg voor de deelnemers goed op. In de tweede helft van 2024 is de inzet van 1 zzp'er voldoende geweest.

Wij hebben met de zzp'er die er vast iedere weekend is een evaluatiegesprek gevoerd in november. We hebben besloten door te gaan op deze manier t/m april 2025.

In febr 2024 heeft iedereen een functioneringsgesprek gehad, in december 2024 hebben we nogmaals functioneringsgesprekken gehouden.

In 2024 zijn de medewerkers ondersteund door het managementteam en indien nodig door de gedragsdeskundige. Ook heeft er 1x in de 2 maanden een teamoverleg met het zorgteam plaatsgevonden waarin de bijzonderheden, afspraken, voortgang en eventuele problemen van/met de deelnemers besproken worden. Hierdoor liggen de medewerkers op 1 lijn m.b.t. de omgang met de deelnemers. Dit wordt door iedereen als zeer prettig ervaren.

Ontwikkelingen die er zijn geweest n.a.v. feedback vanuit het team:

- De indeling van de groepen is aangepast, met name bepaalde combinaties van deelnemers;
- We hebben in de weekenden structureel een zzp'er om ons te ondersteunen, zodat de medewerkers vaker een dag vrij kunnen zijn in het weekenden.
- Medewerkers hebben vaste vrije dagen en de roosters zijn altijd 8 weken vooraf bekend bij de medewerkers.

## 4.4 Stagiairs

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

In 2024 hebben we gewerkt met 6 stagiaires in verschillende periodes.

Stagiaire		
1	Pedagogiek HZ University of Applied sciences	sept 2024- dec 2024
2	Sociaal werker niveau 4, NTI	sep 2023-febr 2024
3	Sociaal werker niveau 4	feb 2024-juni 2024
4	Sociaal werker niveau 4,	mei 2023-juni 2024
5	HZ University of applied sciences	sep 2023-juni 2024
6	Pedagogiek HZ University of Applied sciences	sep 2023-juni 2024

De stagiaires hadden een vaste begeleidster en liepen stage zowel tijdens de vakantie en weekendopvang als doordeweeks. 3 zijn daarnaast in dienst (geweest) als pedagogisch werker junior (zie werkbeschrijving voor functieomschrijving). Er zijn met iedere stagiaire twee evaluatiegesprekken gevoerd door de begeleiders vanuit school en daarnaast zijn er maandelijks gesprekken georganiseerd met de begeleiders van Aan de Hand.

De afspraken en verwachtingen voor de stagiaires zijn duidelijk verwerkt in ons kwaliteitshandboek. (Zie hiervoor de werkbeschrijving)

De stagiaires zijn tevreden over de begeleiding die Aan de Hand biedt. Zij hebben voldoende ruimte om aan hun opdrachten te werken tijdens hun stage.

De 4 stagiaires die de stageperiode afgerond hebben in juni hebben dit met goed gevolg gedaan, de stagiaire die in het najaar gestart is heeft haar opleiding in december afgebroken. Ze was nog vrij jong en ze heeft gekozen om meer de richting van het onderwijs op te gaan. We hebben het besluit genomen geen tweedejaars stagiaires meer aan te nemen omdat het leeftijdsverschil met onze doelgroep te klein is om zich goed te kunnen ontwikkelen. 2 stagiaires werken nu bij ons als aspirant pedagogisch medewerker en ondersteunen ons in de weekenden.

## 4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

In 2024 is de teamsamenstelling veranderd, door vertrek van werknemers en de komst van nieuwe werknemers. Wij zijn blij met de nieuwe aanvullingen van het team.

De basis van het zorgteam is ondanks de wisseling van het personeel wel stabiel gebleven. We startten 2024 met 6 pedagogisch medewerkers en 3 pedagogisch medewerkers junior.

### **Pedagogisch medewerkers:**

Van de 6 pedagogisch medewerkers is er 1 medewerker uit dienst gegaan in 2024. Daar is in januari 2024 een nieuw vast gezicht voor in de plaats gekomen.

### **Pedagogisch medewerkers junior:**

Van de 3 pedagogisch medewerkers junior zijn er 2 uit dienst gegaan. Deze 2 werkten in de weekenden bij Aan de Hand ter ondersteuning van de pedagogisch medewerkers.

Er is 1 nieuwe pedagogisch medewerkers junior toegevoegd aan het team, zij is nog bezig met haar stage en werkt in de weekenden bij Aan de Hand.

Eind 2024 hadden wij 6 pedagogisch medewerkers in dienst, 2 pedagogisch medewerkers junior en geen stagiaires.

Door het 2 maandelijks zorg-/teamoverleg zijn de lijntjes kort, worden afspraken en de manier van werken breed gedragen, handelt iedereen hetzelfde en wordt gebruik gemaakt van elkaars sterke kanten en kennis. Door het zorg-/teamoverleg worden de medewerkers door ons ondersteund en zien we tevens minder wisselingen in het zorgteam. Daarnaast bieden wij medewerkers altijd de mogelijkheid een opleiding te volgen en leiden wij nieuw personeel op d.m.v. een cursus Geef me de 5, EHBO, medicatietraining en de-escalerend werken. Personeel is zoveel mogelijk gekoppeld aan vaste groepen, de organisatie structuur is verankerd op de werkvloer.

Medewerkers weten wat hun verantwoordelijkheden en taken zijn en worden hier in aangestuurd en begeleid. De draagkracht binnen het team is sterk door de duidelijkere afbakening van verantwoordelijkheden en werkzaamheden en door de extra ondersteuning die het team ontvangt van het management.

Ons team bestaat momenteel uit 3 HBO opgeleide medewerkers waarvan 1 SKJ registreerde medewerker. Daarnaast hebben wij onze externe gedragsdeskundige. De teamleider organisatie heeft in juni de HBO opleiding management in de zorg afgerond, omdat dit slechts een tweejarige opleiding is komt zij niet in aanmerking voor een directe SKJ registratie. We zijn voor beiden HBO opgeleide medewerkers bezig geweest om hen SKJ te registreren via EVC, echter werd dit afgewezen door SKJ omdat wij binnen onze organisatie geen regie voeren.

Bij de zorgplannen, de aanname van nieuwe deelnemers en het teamoverleg is altijd een HBO SKJ geregistreerde medewerker en indien nodig ook de gedragsdeskundige betrokkenen.

Wij hebben momenteel voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers te begeleiden. Wij hebben momenteel 1 vacature open staan voor Pedagogisch medewerker, omdat 1 medewerker binnenkort gaat verhuizen en Aan de Hand waarschijnlijk gaat verlaten. Ook wil de teamleider meer taken op kantoor gaan vervullen om zo haar opgedane kennis van de opleiding optimaal te kunnen benutten, ook willen we haar meer als overhead in gaan plannen om het team nog beter te kunnen ondersteunen.

**Doelstellingen voor 2025:**

1. Verder ontwikkelen functie teamleider Team.
2. Voeren functioneringsgesprekken 2025.
3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden/ uitbreiden mede om de stabiliteit en in het team vast te houden. En de kwaliteit van de zorg nog verder te verbeteren.
4. 1 a 2 Maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2025.
5. Vast rooster voor het team proberen te maken.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

### Opleidingsdoelen 2024:

- 1: Herhalingen BHV en EHBO. Dit doel is behaald.
- 2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers. Dit doel is behaald.
- 3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken. Dit doel is behaald.
- 4: Training medicatie voor eventueel nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is. Dit doel is behaald.
- 5: Training Triple C voor nieuwe medewerkers. Dit doel is niet behaald, in 2025 pakken we dit weer op.
- 6: Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen. Dit doel is behaald.
7. Twee maandelijks team bijeenkomsten houden. Dit doel is behaald.
8. Behalen SKJ voor pedagogisch medewerker met HBO diploma en voor de Teamleider organisatie na afronding opleiding management in de zorg. Dit doel is niet behaald, we zijn voor beiden HBO opgeleide medewerkers bezig geweest om hen SKJ te registreren via EVC, echter werd dit afgewezen door SKJ omdat wij binnen onze organisatie geen regie voeren.
9. Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg. Dit doel is behaald.

Opleiding en leerdoel	Teamleider	Directrice (zorgmanager)	Facilitairmedewerker	Pedagogisch medewerker	Pedagogisch medewerker junior	Behaald
Medicatie veiligheid Leerdoel: Medicatie veiligheid		1			2	ja
Webinar week tegen kindermishandeling thema Laat me niet los. Leerdoel: signaleren, voorkomen en omgaan met kindermishandeling		1				ja
Geef me de 5 Leerdoel: Omgaan met autisme volgens de methode geef me de 5				1		ja
HACCP Hygienecode		1			1	Ja

de-escalerend werken  Leerdoel:  Omgaan met agressie, de-escaleren en agressie voorkomen.	1	1		hele team	3	ja
EHBO voor kinderen	1	1		hele team	3	ja
BHV herhaling	1	1		hele team	3	ja
Management in de zorg  Leerdoel:  Alles over leidinggeven, coachen, hoger management in de zorg en het centraal stellen van de cliënt. Ook thema's die werken in de zorg zo bijzonder en uitdagend maken. Denk hierbij aan flexibilisering, samenwerken in de zorgketen en andere actuele thema's.	1					ja

Momenteel hebben wij genoeg kennis en vaardigheden in huis, wel moeten we zorgen dat bepaalde kennis up-to date blijft, dit doen wij middels jaarlijkse herhalingen van een aantal opleidingen.

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Het blijkt niet mogelijk om onze HBO opgeleide medewerkers SKJ te kunnen registreren, dat is jammer. Vanuit SKJ werken zij alleen mee aan een EVC traject als de organisatie regievoerder is voor cliënten. Dat zijn wij niet, echter vanuit het Programma van eisen wordt er vanuit de gemeentes wel geëist dat er SKJ geregistreerde medewerkers zijn, volgens SKJ is dat niet nodig omdat we geen regie voeren. Voor nu voldoen we omdat de zorgboerin haar SKJ registratie heeft. Voorkeur bij nieuwe medewerkers is een SKJ registratie echter hebben wij ze tot nu toe niet kunnen vinden.

### Opleidingsplan 2025:

- 1: Herhalingen BHV en EHBO.
- 2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers (minimaal 6 maanden in dienst).
- 3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.
- 4: Training medicatie voor nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is.
- 5: Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.

### Voor de komende jaren:

1. Jaarlijks BHV/ EHBO

2. Jaarlijks de-escalerend werken herhalen.
3. Jaarlijks Geef me de 5 voor nieuwe medewerkers
4. Jaarlijks herhalen medicatie training na 3 jaar.

#### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

De directie is tevreden over de genoten opleidingen en cursussen in 2025.

Medewerkers kunnen bij ons altijd aangeven of zij behoefte hebben aan een bepaalde training/scholing. Wij kijken dan of dit voor ons ook als waardevol voor Aan de Hand wordt gezien. Dit jaar is er op verzoek van de teamleider organisatie de 2 jarige opleiding management in de zorg afgerond.

Daarnaast kijken wij welke opleidingen/trainingen er nodig zijn om ons team verder te professionaliseren. Alle nieuwe medewerkers krijgen sowieso een cursus geef me de 5, training de-escalerend werken, kinder EHBO en de medewerkers die slaapdiensten draaien BHV.

De training Geef me de 5 is zeer waardevol in de praktijk, wij werken volgens deze methode en doordat ook nieuwe medewerkers deze training krijgen werken wij allemaal op dezelfde manier. Zij leren waarom wij zo werken en wat de achterliggende theorie hierover is. Het geeft inzicht in het omgaan met autisme en aanverwante stoornissen. De methode houdt in dat voor de deelnemers altijd inzichtelijk is wie, wat, waar, wanneer en hoe een activiteit plaats vindt. We werken volgens een vaste dag structuur, veel met pictogrammen en duidelijkheid naar de deelnemers.

De agressie trainingen worden als waardevol ervaren. De directie heeft geconstateerd dat het de handelingsverlegenheid is verminderd. Van handelingsverlegenheid was zeker geen sprake bij alle medewerkers, de meeste medewerkers kunnen goed handelen wanneer er sprake is van agressie. Het de-escalerend werken is van groot belang voor de medewerkers. Hierdoor en doordat het deelnemersbestand gewijzigd is en alleen nog perceel 6 zorg bieden zijn het aantal agressie incidenten dit jaar sterk gedaald. In 2025 gaan we weer een herhaling inplannen.

EHBO en BHV is altijd van meerwaarde, medewerkers weten hoe te handelen in geval van nood.

We hebben besloten om geen Triple C meer aan te bieden in 2025. Er wordt wel mee gewerkt maar de geef me de 5 methode past beter bij ons.

De Medicatie veiligheid training is waardevol omdat medewerkers dagelijks te maken hebben met medicatie.

Doelen voor 2025 zijn bij 5.2 al gesteld. De actieplannen zijn aangemaakt.

## 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.

Gemiddeld hebben wij 2 evaluatie gesprekken per jaar met de ouders/ verzorgers en de deelnemers. Het afgelopen jaar zijn ook weer vaak de jeugiconsulente van de gemeente bij de evaluatie aangesloten. Dit hebben wij als zeer prettig ervaren, zo ontvangen zij niet alleen de schriftelijke evaluatie en hebben een duidelijker beeld van de situatie en de zorgvraag. Deze gesprekken verlopen via de norm. Bij het evaluatiegesprek komen de volgende onderwerpen aan bod:

Hoe gaat het met het kind thuis, op school, eventueel bij andere hulpverlening en bij Aan de Hand;

De leerdoelen van de afgelopen periode;

Leerdoelen voor de volgende periode.

Deze afspraken leggen we vast in het zorgplan en worden gecommuniceerd met de bij het kind betrokken teamleden. Daarnaast wordt het zorgplan en het evaluatieverslag gedeeld met de betrokken jeugdconsulenten bij de aanvraag van een verlenging van de indicatie. Ook voeren wij regelmatig netwerk overleggen met alle betrokken partijen van de deelnemer. Dit gebeurt op aanvraag van de casusregisseur. Het proces van plannen wordt nauw gemonitord door de medewerker Beleid& Kwaliteit en de teamleider. De mentoren ontvangen ruim van te voren een reminder, er is een overzicht in spreadsheets wat constant bijgewerkt wordt en er wordt gecontroleerd of de taken ook uitgevoerd zijn.

Een medewerker met een SKJ registratie, en indien nodig de gedragsdeskundige, neemt de zorgplannen en evaluaties door en accordeert deze. De evaluatie gesprekken verlopen over het algemeen goed. Alle ouders/verzorgers maken hier gebruik van er zijn ongeveer 80 evaluatiegesprekken gehouden dit is voor alle deelnemers gebeurd.

Evaluatie gesprekken gebeuren veelal telefonisch of via teams, onze wens om deze op locatie plaats te laten vinden is niet reëel gebleken. Dit omdat wij kinderen hebben vanuit een hele brede regio en de reistijd voor ouders vaak als belastend wordt ervaren. Daarom bieden we ook altijd de optie voor telefonische evaluatie aan en hier wordt veel gebruik van gemaakt. Met de deelnemers zelf wordt door de mentor op de locatie geëvalueerd wanneer zij aanwezig zijn, dit wordt meegenomen in het evaluatie verslag. Dit gebeurt op het niveau van het kind.

Voor deelnemers die hier 4 etmalen of meer per week verblijven stellen wij grotere doelen op bestaande uit haalbare stappen. Dit omdat zij veel zorg ontvangen en kinderen zich snel kunnen ontwikkelen.

Wij werken doorgaans met kleine haalbare doelen en willen tijdig nieuwe doelen kunnen stellen om de deelnemers gemotiveerd te houden. Ook willen we goed op 1 lijn zitten met de ouders/verzorgers. Hierdoor hoeven wij tussentijds de doelen niet aan te passen. De planning is realistisch en omdat de doelen haalbaar zijn. De doelen zijn positief geformuleerd met de nadruk op wat welk gedrag we willen zien i.p.v. welk gedrag we niet willen zien.

De datum waarop de evaluaties plaatvinden en het opstellen van een nieuw zorgplan loopt synchroon met de datum waarop de indicatie verloopt. Zo hebben ouders/ verzorgers, voogden of wij altijd tijdig de beschikking over een nieuw zorgplan met nieuwe doelen voor het aanvragen van een nieuwe indicatie.

De conclusies uit de evaluatie gesprekken worden ook besproken tijdens het teamoverleg en gedeeld in het medewerkers portaal, hierdoor zijn alle medewerkers op de hoogte van de gemaakte afspraken. We zien dat individuele doelen goed behaald worden, enerzijds door het stellen van kleine haalbare doelen en anderzijds door de goede communicatie hierover binnen het team waardoor er meer op de zelfde wijze gehandeld wordt door de pedagogisch medewerkers naar een deelnemer toe. Ook het regelmatig benoemen van de doelen naar de deelnemer draagt hieraan bij. We zien dit duidelijk terug in de uitstroom van deelnemers, veel deelnemers bereiken hun doelen en verlaten Aan de Hand met nieuwe vaardigheden.

## 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.

Wij zijn tevreden over hoe de evaluatie gesprekken verlopen, 100% maakt hier gebruik van. Ouders en deelnemers worden grotendeels twee maal per jaar uitgenodigd voor een gesprek. Het is fijn om samen de geleverde zorg te kunnen evalueren en hier ook feedback over te ontvangen. Daarnaast is het erg belangrijk om te zorgen dat de ouders/verzorgers, het kind en wij op 1 lijn zitten en er duidelijke afspraken kunnen worden gemaakt. Evaluaties worden in de meeste gevallen telefonisch of via teams gevoerd, wanneer ouders langs komen is dit meestal een evaluatie + netwerk overleg. Wij vinden het daarnaast waardevol dat ook vaak de jeugdconsulent van de gemeente aansluit bij de evaluatie.

Naar aanleiding van het evaluatie gesprek wordt een evaluatie verslag opgesteld en in de meeste gevallen een nieuw zorgplan met nieuwe doelen. Ouders kunnen deze via Caren dan inzien en aangeven of ze hier nog wijzigingen in willen. Ook ondertekenen gebeurt via Caren. Toezicht op het ondertekend zijn van de zorgplannen ligt bij de mentor en de teamleider. Ook zijn mentoren hier heel oplettend in, 100% wordt nog steeds ondertekend. In 2024 vinden ook steeds meer netwerkoeverleggen plaats, dit ervaren wij echt als een verrijking. Alle betrokkenen van het kind zijn hierbij aanwezig en zo blijven de lijntjes kort en kan er nog specifiek aan doelstellingen gewerkt worden. Wel blijkt het vaak ingewikkeld om een datum te vinden waarop we allemaal samen kunnen komen, zeker met de deadlines voor de aanvraag van de nieuwe indicaties. Het lukt dus niet altijd om met het gehele netwerk te evalueren.

In 2024 is de gedragsdeskundige minder betrokken bij de zorgplannen met hierin de doelen van de deelnemers. Haar feedback en de feedback van de inspectie in 2023 hebben ons in staat gesteld om zelf de doelen beter te formuleren en haalbaar te maken. De zorgwaarde van onze doelgroep is sterk afgenomen en daarmee de zorgvragen ook. Wat het makkelijker maakt passende doelen te stellen.

### Doel 2025:

1. Voortzetten 100% score van voeren van evaluaties.
2. Doelen blijven evalueren met de deelnemers zelf en hen hierop attent maken tijdens het verblijf.

### Acties

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

## 6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraak momenten vinden plaats via de cliëntenraad en de inspraakmomenten met de deelnemers. Op advies van de inspectie hebben we dit de officiële inspraakmomenten met de deelnemers toegevoegd in 2024. Wij zijn in 2024 2x bij elkaar gekomen met de cliëntenraad en 3x met de deelnemers. Het staat de cliëntenraad ten alle tijden vrij om zelfstandig bijeen te komen.

### Cliëntenraad:

Bijeenkomsten met de cliëntenraad zijn gehouden op 12-12 en 27-3

Onderwerpen die zijn besproken met de cliëntenraad zijn o.a.:

Jaarverslag 2023, klantbeleving en informatie voorziening via de nieuwsbrief.

Op basis hiervan hebben wij een koffiemoment geïntroduceerd tijdens het halen en brengen, om het mogelijk te maken voor ouders om met andere ouders in contact te komen die in soort gelijke situaties zitten en tegen dezelfde zaken aanlopen met hun kinderen. Daarnaast vindt de overdracht nu plaats in een aparte ruimte waardoor er meer vrijuit gesproken kan worden en ouders even een 1 op 1 moment hebben met de leiding. Ook sturen we meer foto en video opnames naar ouders.

Daarnaast hebben we alle nieuwe medewerkers inclusief de stagiaires voorgesteld in de nieuwsbrief en informatie gegeven over de mogelijkheid voor een begeleidingspas voor het openbaar vervoer en dubbele kinderbijslag.

### **Deelnemers bijeenkomst:**

De inspraakmomenten met de deelnemers hebben plaats gevonden op 1 febr., 1 mei en 29 okt..

De vaste inspraak momenten vinden plaats tijdens een logeer weekend of midweek. Deelnemers zitten bij elkaar en wij geven verschillende onderwerpen aan om het over te hebben, de vragen gaan o.a. over welke activiteiten er worden georganiseerd, wat zullen we eten, wat vind je van de leiding, hoe bevalt het wonen op de zorgboerderij, welke dingen vind je goed van de leiding, welke dingen kunnen beter. Onderwerpen als eten, bedtijden, programma, huisregels, rustmoment, beloningstijd komen allemaal aan bod. Daarnaast wordt de ideeënpot doorgenomen. Van dit overlegmoment wordt een verslag gemaakt.

In algemene zin is het volgende uit de overleggen gekomen:

Het grootste gedeelte vindt het leuk bij Aan de Hand, een enkeling vindt het stom omdat ze moet van de leiding op haar woongroep, om vrienden te maken. De deelnemers vinden het leuk dat er nu twee keuzemomenten zijn op een dag, zodat ze kunnen kiezen.

Wat betreft het eten: dat blijft een moeilijk ding, wat de een heerlijk vindt, vindt de ander weer echt niet te eten. Die nuances zitten al in bv lasagne t.o.v. macaroni. De drie P's blijven favoriet: Patat, Pizza, Pannenkoeken, groentes hoeft voor de meesten niet. We hebben met elkaar besproken dat groentes gezonde stofjes bevatten die we als mens echt nodig hebben. We accepteren dat ze in ieder geval een lepel groentes per maaltijd opeten.

De deelnemers zijn blij dat ze, als ze echt iets niet lekker vinden, iets uit de vriezer mogen kiezen. Naast pasta zal er voortaan ook hollandsepot zijn in de avond.

Er was nog een idee voor een leuk spel: valse motten, dit spel is besteld.

Ideeën uit de pot zijn besproken tijdens de overleggen:

- Slot Haamstede bezoeken: Dat zal moeilijk gaan, het is een privé slot en enkel op open monumentendag open. We zullen de open monumentendag in de gaten houden.
- Shoppen/winkels kijken ergens anders dan Zierikzee: Goed idee! We kunnen ook een keer naar Renesse, Burgh Haamstede oid.
- Stop als iemand zegt stop! Daar hebben we het in de kring over gehad.
- Just dance: altijd leuk! Wordt ingezet tijdens het keuze moment.
- Koken: we zullen dit meer inplannen in het keuzemoment, ook pannenkoeken bakken op de woensdag
- Bakken van muffins, brownies : ook dat staat regelmatig op het keuzemoment
- Levend memorie: Wordt ingepland.
- Zelf chips maken, we gaan kijken of dat mogelijk is.
- Zondagmiddag programma: er is behoefte om naar de natuur te gaan. Keuzemoment wie wil naar de natuur wordt toegevoegd.
- Als je meer taken doet, meer schermtijd: gaan we nog niet doen, er is genoeg schermtijd.
- De woners willen ook graag bowlen. We gaan kijken of we ergens een redelijke deal kunnen vinden.

Deelnemers wordt naast de vaste inspraakmomenten regelmatig gevraagd naar hun ideeën en tips. Ook staat er een ideeënpot in groep rood, waar deelnemers ideeën in kunnen doen. Kinderen kunnen in een weekend of midweek ook altijd kiezen uit een aantal aangeboden activiteiten en bepalen dus zelf wat zij gaan doen. Deelnemers hebben hierdoor veel eigen inbreng.

De deelnemers hebben aangegeven de GMG echt niet leuk te vinden. We hebben dit ook met het team besproken en ook hier werd herkend dat de spanningsboog te kort is bij veel deelnemers voor dit soort momenten. We hebben besloten om et de GMG's te stoppen in 2024.

## 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 verlopen zeer prettig, deelnemers vinden het leuk om over de vragen na te denken, en natuurlijk om te kijken of ze er meer schermtijd, iedere avond pizza of later naar bed door kunnen krijgen. Daarnaast halen we hier ook echt waardevolle informatie uit waar wij dan ook direct op acteren.

De individuele momenten zijn voor onze bewoners en sommige andere deelnemers van grote waarde. Zij kunnen zo precies aangeven waar ze tegen aan lopen zonder geremd te worden door andere deelnemers en is goed voor de vertrouwensrelatie die zo opgebouwd wordt met de begeleiders.

Het koffie moment is helaas op niets uitgelopen, er werd geen gebruik van gemaakt, ouders zijn hier op geattendeerd bij de uitnodigingen maar er zat eigenlijk nooit iemand. Dit is nog geëvalueerd met de cliëntenraad en we gaan het nogmaals proberen als het wat beter weer is zodat ouders elkaar buiten kunnen zien. Kinderen willen dan vaak nog even spelen en dan hebben ouders meer tijd. Nu willen de kids graag naar huis als ouders komen.

Wij zijn heel tevreden over hoe de inspraakmomenten nu verlopen en willen dit voortzetten op deze manier in 2025.

### Doelen inspraak 2025:

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.
2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers.
3. Organiseren contact moment ouders vanaf mei.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

We moeten vanuit SZZ gebruik maken van Vanzelfsprekend voor de tevredenheidsmeting. De vragenlijsten zijn in juni 2024 uitgezet. We hebben 45 uitnodigingen verzonden om de meting in te vullen. Ouders hebben een persoonlijke uitnodiging ontvangen en er is op geattendeerd in de nieuwsbrief en in de uitnodigingen. Ook hebben we er een actie aangehangen waarbij onder de ingevulde vragenlijsten 1 inzending uitgeloot werd voor een jaar lang gratis eieren van onze eigen ADH kippen.

We hebben helaas maar 7 ingevulde vragenlijsten mogen ontvangen. Dat is evenveel als vorig jaar.

De onderwerpen die aan bod zijn geweest:

### 1: Ik hoor erbij en doe mee:

*Effect ervaren van prettig contact met méér mensen, goed*

*Tevredenheid over het onderling contact, goed.*

*Tevredenheid over veilig voelen bij andere deelnemers, neutraal/goed.*

*Tevredenheid over veilig voelen bij begeleiders, zeer goed.*

## **2: Ik kan kiezen uit nuttig werk**

*Er zijn leuke activiteiten, zeer goed.*

*Tevredenheid afwisseling activiteiten, zeer goed.*

## **3: Ik beweeg veel op de boerderij**

*Effect ervaren fysiek welbevinden, neutraal/goed*

*Effect ervaren motivatie, goed.*

## **4: Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn**

*Tevredenheid locatie en omgeving, zeer goed.*

*Tevredenheid over wat er is, zeer goed.*

*Tevredenheid groene omgeving, zeer goed.*

## **5: Het ritme op de boerderij geeft mij houvast**

*Effect op mentaal welbevinden, neutraal/goed.*

*Effect ervaren financiële zorgen, neutraal/goed.*

*Tevredenheid afwisseling van activiteiten, zeer goed.*

*Tevredenheid informatievoorziening dagprogramma, zeer goed.*

## **6: Ik wordt gezien en gehoord**

*Ervaren van inspraak, zeer goed.*

*Ervaren gelijkwaardigheid t.o.v. begeleiders, goed.*

## **7: Het is op de boerderij net als in het gewone leven.**

*Effect ervaren onderdeel groep zijn, zeer goed.*

*Effect ervaren op stigma en uitsluiting, goed.*

*Effect ervaren van kansen in maatschappij, goed.*

## **8: Ik krijg de kans om te leren**

*Effect ervaren van het leren, goed.*

*Effect ervaren beter samenwerken, goed.*

*Effect ervaren doelgericht handelen, goed.*

*Effect ervaren zelfreflectie, zeer goed.*

**Tevredenheid over de activiteiten:** gemiddeld rapportcijfer 7,4

**Tevredenheid onderling contact:** gemiddeld rapportcijfer 7,3

**Tevredenheid begeleiders:** gemiddeld rapportcijfer 8,6

**Tevredenheid omgang met begeleiders:** heel goed.

**Tevredenheid beschikbaarheid begeleiders:** goed.

**Tevredenheid nakomen afspraken door begeleiding:** goed

**Hoe nuttig is de deelname aan de zorgboerderij:** gemiddeld rapport cijfer 7,1

**Effect ervaren afname problematiek:** goed

**Effect ervaren doelen behaald:** goed

De gemiddelde worden overal naar beneden gehaald doordat 1 deelnemer overal een 1 of sterk mee oneens heeft ingevuld.

## 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.

Wij zijn tevreden over de uitkomsten van de tevredenheidsenquête, jammer is wel dat ouders geen opmerkingen kunnen maken bij de vragen, vaak halen we daar toch de meeste informatie uit en kunnen we beter plaatsen waarom er bepaalde antwoorden worden gegeven. Wij zijn heel blij met de rapportcijfers. Ook jammer dat 1 deelnemer overal heel negatief heeft geantwoord, we weten wel wie dit is en waardoor dat komt maar dit haalt zeker omdat er maar zo weinig lijsten zijn de resultaten flink naar beneden. Ondanks dat scoren we nog steeds goed.

Wij hebben dit jaar goed naar deelnemers benoemd wat ze geleerd hebben, dit hoeft niet altijd een specifieke praktische handeling te zijn ( zoals je veters strikken ) , dit kan ook beter omgaan met je emoties als je boos wordt zijn of beter vrienden kunnen maken zijn, of rustiger in je hoofd zijn enz. Dit zijn we terug in de antwoorden in de enquête van dit jaar.

Bij ik ben fitter antwoord 46% neutraal, de meeste deelnemers komen in de weekenden naar Aan de Hand, het doel van Aan de Hand is ook niet om kinderen fitter te maken maar om ze om te leren gaan met hun problematiek of om de thuissituatie te ontlasten. De 54% die zich wel fitter voelt is mooi meegenomen.

We zien een groei in ik word gehoord, dit positieve effect komt mede door onze acties zoals de ideeën pot en de inspraakmomenten voor de jeugdigen.

Daarnaast is nog wel een aandachtspunt naar voren gekomen:

Het is wederom niet gelukt om een hogere respons te krijgen op de enquêtes. Wij zouden de voorkeur hebben voor een hogere respons. Wij proberen dit al een aantal jaar voor elkaar te krijgen op verschillende manieren maar we merken dat de ouders toch meer waarde hechten aan de individuele evaluatie momenten over hun kind dan dat zij de behoefte hebben om algemene vragen te beantwoorden over de zorg. Wij hebben dit jaar alle ouders individueel uitgenodigd de vragenlijst in te vullen via de mail, daarna hebben we nog 1 maal een reminder verzonden via de nieuwsbrief en via de uitnodigingen zijn ook een aantal weken reminders mee gestuurd, via de WhatsApp zijn reminders gestuurd via de status. We hebben een winactie aan het invullen gehangen, ouders konden een jaar lang gratis eieren winnen. Het heeft helaas niet mogen baten.

### **Doelen 2025:**

1: Hogere respons.

### **Acties**

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

# 7 Meldingen en incidenten

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

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

## 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er heeft 1 **ongeval** plaatsgevonden in 2024.

Een deelnemer is van een stapel suikerbieten gevallen en heeft haar enkel verstuikt. Een aantal deelnemers waren na meerdere waarschuwingen toch van het terrein afgegaan en op een stapel suikerbieten gaan staan die in de straat lag. De medewerker is naar hen toe gegaan en heeft gezegd dat ze er vanaf moesten komen. Tijdens het naar beneden klimmen viel 1 deelnemer en had een pijnlijke enkel. We hebben de deelnemer met de auto terug naar het logeerhuis vervoerd en de HAP gebeld. We zijn met haar naar de HAP gegaan en doorgegaan voor foto's in het ziekenhuis. De enkel bleek verstuikt.

Het incident is besproken met collega's en hier is uit naar voren gekomen dat 1 collega haar portofoon niet deed, hierdoor wist zij niet dat de deelnemers daar waren en gewaarschuwd waren, met een werkende portofoon had ze er wellicht eerder bij kunnen zijn. Ook met het ophalen na het incident was een werkende portofoon handig geweest.

We hebben verder goed gehandeld, we hebben de kapotte portofoons verwijderd en er zijn nog een aantal extra nieuwe portofoons besteld.

De situatie is nog besproken met de betreffende deelnemers, die hadden eigenlijk hun lesje al wel geleerd en waren erg geschrokken.

Naast ongevallen en agressie incidenten heeft zich nog een ander incidenten voorgedaan die we mee willen nemen omdat we ervan kunnen leren/ hebben geleerd.

### **Vermissing:**

Er heeft een vermissing plaatsgevonden in 2024, een deelnemer zou kennis maken met de gezinsouder van het gezinshuis waarin hij was geplaatst. De deelnemer wilde dit liever niet en had zich door de taxi bij de oprit af laten zetten en was gelijk op de bus gestapt richting Zierikzee zonder dat wij dit wisten dus wij waren de deelnemer kwijt en kregen ook geen contact met hem. Hij nam onze oproepen niet aan.

We kwamen er iets later achter dat de deelnemer niet op ADH was aangekomen en dachten dat het druk op de weg was ofzo, en hij ging wel vaker gelijk naar zijn kamer. We hebben verder goed gehandeld, we hebben contact opgenomen met de taxi, we hebben ouders geïnformeerd en d.m.v. een samenwerking met ouders de deelnemer kunnen lokaliseren en op kunnen halen. We hebben ongeveer 1 uur niet geweten waar de deelnemer was. Gelukkig hebben we de politie niet in hoeven schakelen omdat ouders vrij snel wel contact kregen. De deelnemer was rustig en heeft uiteindelijk nog even gesproken met de gezinsouder.

De situatie is nabesproken met de deelnemer, hij had dit vooraf bedacht zodat hij de gezinsouder niet hoefde te ontmoeten. We hebben de volgende ontmoeting niet vooraf aangekondigd. Daarnaast hebben we met de deelnemer afgesproken dat hij zich voortaan altijd meldt als hij aankomt op Aan de Hand.

Het formulier is ingevuld door de medewerker die aanwezig was bij het incident, de analyse is gedaan door de medewerker Beleid en Kwaliteit. Er is door de medewerkers ook gereflecteerd op het eigen handelen in de formulieren.

## 7.2 Medicatie

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

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

## 7.3 Agressie

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

In 2024 hebben er 4 agressie incidenten plaats gevonden bij Aan de Hand. In totaal waren hier 4 verschillende cliënten bij betrokken.

### Incident 1

Tijdens het wekelijkse kerkbezoek wilde een deelnemer niet op de aangewezen plaats zitten maar op een ander plaats. Omdat ze extra toezicht nodig heeft was dit geen optie. Vervolgens is haar de keuze gegeven in de auto te wachten of op de aangewezen plek plaats te nemen. De deelnemer verliet vervolgens de kerk en mijn collega is achter haar aan gegaan. In de hal hebben ze gesprakt met elkaar en de deelnemer was het er niet mee eens en wilde boos terug de kerk in. Hierop heeft mijn collega haar tegengehouden omdat ze anders de dienst zou verstoren. De deelnemer wilde naar buiten rennen waarop mijn collega's de deelnemer hebben vast gepakt en hebben begeleid naar de auto, om te voorkomen dat ze weg zou lopen. In de auto was de deelnemer aan het schelden, schoppen en slaan. Mijn collega's hebben haar vervolgens toch laten lopen en zijn achter haar aan gegaan op afstand om haar veiligheid te kunnen waarborgen. Na een tijdje kon mijn collega met haar in gesprek.

Medewerkers hadden de deelnemer niet naar de auto mogen begeleiden maar hadden haar gelijk moeten laten lopen en achter haar aan moeten lopen. Wij zijn een open instelling en mogen deelnemers niet tegenhouden. We kunnen achter de deelnemer aanlopen, proberen met hen te praten en nabijheidbieden. Dit heeft mijn collega achteraf ook gedaan, maar had dit eigenlijk gelijk moeten doen. Het begeleiden naar de auto is op een professionele en humane manier gedaan, zoals aangeleerd tijdens de trainingen.

We hebben de casus besproken met de medewerkers en de medewerkers zijn hierop aangesproken.

Ook hebben we nog nabesproken met de deelnemer, eigenlijk was het vrij snel opgelost en heeft ze alsnog een stukje van de dienst bij kunnen wonen op de aangewezen plek.

De betreffende deelnemer is erg de grenzen aan het opzoeken, ze staat op de wachtlijst voor behandeling. Ze raakt erg snel overprikkeld, zeker tijdens de drukke weekenden. Tijdens een netwerkoverleg is besproken dat zij de weekenden voortaan elders zal verblijven binnen haar netwerk en dat wij 1 op 1 begeleiding in mogen zetten om de deelnemer goed te kunnen kaderen.

### Incident 2:

De betreffende deelnemer kwam erg overprikkeld aan bij Aan de Hand en liet meerder malen gedrag zien wat niet acceptabel was. Ze is hierop aangesproken en er is meerdere malen aangeboden haar dagoverdenking te doen zoals aangegeven in haar signaleringsplan. Dit wilde de deelnemer niet. Ze werd boos, gooide met deuren en gooide een bank om., daarnaast schold ze de leiding meerdere malen uit. Ze is naar buiten gegaan daar heeft een andere collega de situatie overgenomen.

Met de deelnemer is besproken hoe we dit in het vervolg kunnen voorkomen, ze heeft toegezegd zich voortaan aan haar signaleringsplan te houden ook als er een keer een ander leiding op de groep staat. Ze had spijt van haar gedrag en heeft haar excuses aangeboden.

Wij hebben goed gehandeld, volgens haar signaleringsplan. Dit is nogmaals doorgenomen met haar door haar mentor.

### Incident 3

Een deelnemer die om 16.00 door de taxi opgehaald wordt wilde niet naar huis omdat ze een medewerker die om 16.15 zou beginnen nog wilde zien. Ze treuzelde, is de wei ingelopen naar achteren en werd erg boos toen ze van mijn collega's in de taxi moest stappen. De taxi kan geen uur wachten. Daarop heeft ze mijn collega geduwd en geslagen. Een andere collega heeft het overgenomen en na een gesprek is toch in de taxi gestapt.

We hebben met haar gepraat en ze begreep het uiteindelijk wel, heeft excuses gemaakt en was verdrietig over haar eigen gedrag.

Wij hebben goed gehandeld, en de deelnemer heeft buiten dit incident nooit agressie laten zien. We beschouwen het dus als een incident.

#### **Incident 4**

Deelnemer was overprikkeld en er werd een opmerking gemaakt door een andere deelnemer. Medewerkers zagen dat hij overprikkeld was en boden aan een rondje met hem te gaan rijden met de auto om te kunnen praten en ontprikkelen. De medewerker moest even iets afmaken met een andere deelnemer dit duurde 2 minuten maar de betreffende deelnemer liep al over. Hij werd boos en heeft met deuren gegooid, en heeft van buiten af een stoel en steentjes tegen de ramen gegooid waardoor er in 2 ruiten een ster zit.

Achteraf was hij erge verdrietig, omdat het zo goed ging bij Aan de Hand en nu dit gebeurd. We hebben duidelijk aangegeven dat wij zien dat het heel goed gaat en ook alle goede dingen zien. We hadden de deelnemer misschien beter even op de gang of in een andere groep kunnen laten wachten tot we weg konden zodat hij uit de situatie was. We bieden groepszorg we kunnen niet zomaar alles uit onze handen laten vallen, maar hadden we de deelnemer uit de situatie kunnen halen. Buiten dit hebben we goed gehandeld, het signaleringsplan gevolgd en de situatie daarna goed rustig kunnen krijgen.

Onze medewerkers hebben veel aan de training die zij gevolgd hebben voor de-escalerend werken en omgaan met agressie. Als het ons niet lukt om de deelnemer tijdig rustig te krijgen en/of we het gevoel hebben dat de veiligheid van andere deelnemers, onze medewerkers of de deelnemer die de agressie vertoont in het geding is moeten wij in uiterste nood de deelnemer vastpakken om hem of haar uit de situatie te halen voor de veiligheid.

De ouders/verzorgers/voogd worden altijd ingelicht. Alle MIC meldingen worden door het de directeur ZP&O en de teamleider gezien en besproken met het betrokken personeel en de betrokken deelnemers. Wanneer nazorg nodig is wordt dit geboden, in 2024 volstond het gezamenlijk nabespreken.

Indien nodig worden er nieuwe afspraken gemaakt en nieuwe doelen opgesteld voor de deelnemer om anders met dit soort situaties om te gaan. Ook wordt het signaleringsplan en/of veiligheidsplan opnieuw bekeken of opgesteld. Betrokken partijen worden op de hoogte gesteld en gezamenlijk kijken we hoe we in de toekomst dit gedrag kunnen voorkomen. Ook kijken we of de zorg die aan de hand biedt nog passend is bij de zorgvraag van de deelnemer. Medewerkers vullen altijd het stukje eigen handelen in op het formulier om zo ook zelf te reflecteren op hun eigen handelen. De zorgmanager/directrice kijkt ook of er juist is gehandeld en kijkt of er eventuele vervolgstappen nodig zijn. De analyse van de MIC/MIM meldingen voor het jaarverslag gebeurt door de medewerker Beleid & Kwaliteit.

## **7.4 Ongewenste intimiteiten**

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

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

## **7.5 Strafbare handelingen**

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We zien dat de medewerkers goed de procedures volgen m.b.t. het melden van incidenten en ook goed reflecteren op het eigen handelen. De leer en verbeterpunten zijn in 7.6 al benoemd.

### **Doel 2025:**

1. Aantal incidenten zo laag mogelijk houden.
2. Zorgen dat het team goed blijft reflecteren op eigen handelen en hiervan leren.

## 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.

#### Tijdens teamoverleg klantgerichtheid standaard bespreken en punten van aandacht meenemen in jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit is gebeurd, zie toelichting jaarverslag.

#### Inplannen en uitvoeren maandelijks teamoverleg.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Team overleggen hebben plaatsgevonden en worden ook weer ingepland voor 2025.

#### Bendaren externe partijen om te kijken of we samen kunnen werken om ons netwerk verder te verbreden.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben contact gehad met diverse partijen, echter heeft het tot nu toe niet veel opgeleverd. Er lopen nog gesprekken.

#### Inplannen medicatie training nieuwe medewerkers en voor medewerkers voor wie het 3 jaar of langer geleden is.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Betreffend medewerkers hebben de medicatie training afgerond,

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

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-10-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Wij voldoen aan de norm.

**Evaluëren of ondersteuning personeel vanuit het MT voldoende is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Tijdens de functioneringsgesprekken is dit besproken en het wordt als voldoende ervaren door de medewerkers. Ze voelen zich gehoord en gesteund.

**Monitoren frequentie en manier team/ zorg overleggen, is dit voldoende op deze manier of behoefte aan meer. Lukt het zonder de gedragsdeskundige of moet zij toch vaker uitgenodigd worden?**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De overleggen in 2024 zijn goed verlopen, we gaan het in 2025 2 maandelijks voortzetten.

**Ouders begeleiden naar groep om koffie laten drinken met elkaar en een voor een voor overdracht halen. (Koffie en lekkers verzorgen)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Wij hebben dit gedaan, zie jaarverslag voor toelichting. We pakken dit opnieuw op in mei 2025.

**Follow-up deelnemersvergadering.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er hebben 3 deelnemersvergaderingen plaats gevonden in 2025. Hier is een verslag van gemaakt.

**Monitoren of de gemaakte afspraken m.bt. de zorgplannen en evaluaties ( vanuit acties IGJ) nog steeds toegepast worden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De zorgplannen worden gemaakt met smart doelen die positief geformuleerd zijn zoals afgesproken. Ook worden de deelnemers nog steeds betrokken bij het zorgplan en de evaluatie en geattendeerd op hun doelen.

**Onderzoeken of we de uitnodiging voor de tevredenheid enquête kunnen sturen rond het evaluatie gesprek, de mentor kan dan de ouders er tijdens het gesprek nogmaals op attenderen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** 01-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit is geen optie, de enige die dit kan is de teamleider team, het is nog omslachtiger dan het systeem was wij nu hebben. We hebben ervoor gekozen iedereen de uitnodiging te versturen en hier een winactie aan te hangen.

#### Zijn alle functioneringsgesprekken met de ZZP'ers gevoerd?

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** ja

#### Monitoren of aanvraag SKJ zoals gepland verloopt.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-10-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zie jaarverslag, SKJ is niet mogelijk voor HBOers in onze organisatie.

#### Inplannen functioneringsgesprek ZZP'ers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is gevoerd met ZZPer

#### Inplannen inspraakmomenten tijdens weekenden en vakanties.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is ingepland en uitgevoerd.

#### Inplannen geef me de vijf nieuwe medewerkers.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Nieuwe medewerkers hebben geef me de 5 gevolgd.

#### Inplannen functioneringsgesprekken voor december.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Staan ingepland.

#### **Inplannen Triple C nieuwe medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Besloten niet meer te doen.

#### **Inplannen herhaling BHV/ EHBO**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is ingepland en afgerond.

#### **Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg. Teamleider organisatie wordt de mogelijkheid geboden om gedeeltelijk onder werktijd aan haar opleiding te werken. Wij ondersteunen haar met de kennis die aanwezig is in het bedrijf.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 25-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Diploma is behaald.

#### **Inplannen bijeenkomsten cliëntenraad.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben 2 bijeenkomsten gehad met de cliëntenraad in 2024.

#### **Ouder valideren en vragen naar weekend, complimenteren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben meer tijd vrij gemaakt om 1 op 1 met ouders te kunnen praten tijdens het ophaal/breng moment. Is ook besproken met het team. We merken wel dat er weinig gebruik van wordt gemaakt door ouders en hebben in overleg met de cliëntenraad besloten het in het voorjaar opnieuw een kans te geven. Omdat we dan met z'n allen buiten zijn en het voor ouders makkelijker is omdat de kinderen dan nog buiten aan het spelen zijn.

#### **Inplannen Triple C voor nieuwe medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Met het MT is besloten dat we Triple C niet meer gaan aanbieden. Geef me de 5 en agressie training is voldoende.

#### **Bekijken welke trainingen er gevolgd gaan worden voor de SKJ.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 16-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ja, er zijn 2 trainingen gevolgd. Zie jaarverslag opleidingen.

#### **Inplannen functioneringsgesprekken december 2024**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Functioneringsgesprekken staan gepland.

#### **Erop toezien dat de deelnemers betrokken blijven worden bij hun individuele doelen, het opstellen hiervan en de evaluatie hiervan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 16-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Deelnemers worden geattendeerd op de voor hun gestelde doelen en betrokken bij het opstellen van die doelen door de mentor.

#### **Foto, video of geluidsopname sturen naar ouder**

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** We versturen regelmatig foto's en video's naar ouders. Dit wordt erg leuk door ouders ontvangen.

#### **Inventariseren wie er een ( herhaling) medicatie training nodig heeft en dit inplannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 01-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Voor de medewerkers waar het voor nodig is is het ingepland.

#### **Voeren alle geplande functioneringsgesprekken in maart 2024.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 20-03-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad in maart.

**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:** 28-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 19-03-2024 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 23-02-2024 (Afgerond)

**inplannen herhaling BHV/ EHBO**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Actie afgerond op:** 21-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De herhalingen BHV en EHBO hebben plaatsgevonden.

## 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.

**Er wordt op toegezien dat alle medewerkers werken volgens de richtlijn afstand- nabijheid. MT en team** [doorlopend](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 15-11-2019  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Toelichting:** Deze actie blijft altijd staan, dit is een doorlopend aandachtspunt en wordt regelmatig besproken tijdens teamoverleggen.

**Kritisch blijven tijdens aanname procedure en intake procedure.** [doorlopend](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)  
**Toelichting:** Deze actie blijft altijd staan, dit is een doorlopend aandachtspunt.

**Inplannen inspraakmoment deelnemers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inventariseren wie er een ( herhaling) medicatie training nodig heeft en dit inplannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Kijken welke opleidingen in het kader van SKJ registratie**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Medicatie training inplannen voor nieuwe medewerkers en medewerkers langer dan 3 jaar geleden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Brainstormen over hoe we een hogere respons kunnen krijgen op de tevredenheid enquêtes.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inplannen geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inplannen Triple C voor nieuwe medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Contactmoment ouders organiseren tijdens ophaalmoment vanaf mei 2025.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inplannen bijeenkomsten cliëntenraad.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Benaderen externe partijen voor samenwerking en ondersteuning indien nodig.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Missie visie strategie aanpassen, ook richten op ouders/ verzorgers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inwerkmap aanpassen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Bespreken kernwaarden en evalueren aan welke kernwaarden wij nog kunnen werken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Follow-up deelnemersvergadering.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Vormgeven functie Teamleider team.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Inplannen functioneringsgesprekken 2025**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**inplannen BHV/ EHBO**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 13-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 13-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Erop toezien dat de deelnemers betrokken blijven worden bij hun individuele doelen, het opstellen hiervan en de evaluatie hiervan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Monitoren of de gemaakte afspraken m.bt. de zorgplannen en evaluaties ( vanuit acties IGJ) nog steeds toegepast worden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Voeren 2 jaarlijkse evaluatie met deelnemers en betrokkenen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Doelen blijven evalueren met deelnemers en deelnemers hierop attenderen tijdens verblijf bij Aan de Hand.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Leveren van topkwaliteit aan zorg en begeleiding. Dit doen wij door te blijven werken aan onze kwaliteit en steeds te blijven kijken waar wij kunnen verbeteren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Instellingen, ouders/verzorgers etc. willen graag hun kinderen bij ons plaatsen, omdat we de kwaliteit waarmaken. Met de beste professionals uit Zeeland en omstreken. Dit doen wij door ons personeel op te leiden en te ondersteunen. Daarnaast door meer bekendheid te krijgen bij de gemeentes door Jeugdconsulenten uit te nodigen, goede contacten te onderhouden met onze ketenpartners, ouders/ verzorgers en andere betrokkenen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Aan de Hand wordt gezien als een top werkgever op de relevante arbeidsmarkt (we streven naar een 'luxeprobleem'). Door mee te denken met ons personeel en goede arbeidsvoorwaarden te scheppen. Daarnaast personeel voldoende te ondersteunen vanuit het management.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2027

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Monitoren frequentie en manier intervisie, is dit voldoende op deze manier of behoefte aan meer. Lukt het zonder de gedragsdeskundige of moet zij toch vaker uitgenodigd worden?**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** Dit jaar is prima verlopen zonder de gedragsdeskundige tijdens de teamoverleggen. Wel hebben we besloten in 2025 weer intervisies met haar in te gaan plannen met de directeur, mede voor de SKJ registratie en de meerwaarde om te kunnen sparren met een buitenstaander.

**Follow- up. Zijn alle functioneringsgesprekken gevoerd in december?**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2024

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** Ja, een deel in december en een deel eerste helft januari.

**Inplannen de-escalerend werken**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** Dit is ingepland op 26 maart 2025 voor alle medewerkers.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Voeg de VOG's van de stagiaires toe in de werkbeschrijving. Maak ook een kolom bij de stagiaires en bij de medewerkers wanneer zij uit dienst zijn gegaan. Dit geeft een reëel beeld hoeveel zorgverleners er actueel actief zijn bij uw organisatie.**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** We hebben een lijst gemaakt met de stagiaires die uit in 2024 stage hebben gelopen. De werkbeschrijving is up-to-date voor nu febr 2025. daar stonden dan inderdaad niet de medewerkers/stagiaires in die in 2024 Aan de Hand hebben verlaten. Voor 2025 zullen we een datum uit dienst lijst toevoegen bij de medewerkers.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand (2517)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

### 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.

De actielijst wordt goed bijgehouden, ook hebben we tussentijds acties toegevoegd het afgelopen jaar zodat de PCDA cyclus goed terug te zien is.

# 9 Doelstellingen

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

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

### Doelstellingen komende 5 jaar:

1. Leveren van topkwaliteit aan zorg en begeleiding.
2. Instellingen, ouders/verzorgers etc. willen graag hun kinderen bij ons plaatsen, omdat we de kwaliteit waarmaken. Met de beste professionals uit Zeeland en omstreken.
3. Aan de Hand wordt gezien als een top werkgever op de relevante arbeidsmarkt (we streven naar een 'luxeprobleem').
4. Zoeken naar nieuwe samenwerkingsverbanden.

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

### Doelen 2025:

#### Doel deelnemers in/uitstroom:

1. Zorgvraag/inzet stabiel houden met inzetbaarheid personeel. Hierin moet een goed balans zijn ongeacht het aantal deelnemers.

#### Doelen personeel:

1. Verder ontwikkelen functie teamleider Team.
2. Voeren functioneringsgesprekken 2025.
3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden/ uitbreiden mede om de stabiliteit en in het team vast te houden. En de kwaliteit van de zorg nog verder te verbeteren.
4. 1 a 2 Maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2025.
5. Vast rooster voor het team proberen te maken.

#### Doelen opleidingen:

- 1: Herhalingen BHV en EHBO.
- 2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers ( minimaal 6 maanden in dienst).
- 3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.
- 4: Training medicatie voor nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is.
- 5: Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.

#### Doel evaluatie gesprekken:

1. Voortzetten 100% score van voeren van evaluaties.

2. Doelen blijven evalueren met de deelnemers zelf en hen hierop attent maken tijdens het verblijf.

**Doelen inspraak:**

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.
2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers.
3. Organiseren contact moment ouders vanaf mei.

**Doelen 2024 tevredenheid:**

1. Hogere respons.

**Doelen incidenten:**

1. Aantal incidenten zo laag mogelijk houden.
2. Zorgen dat het team goed blijft reflecteren op eigen handelen en hiervan leren.

### 9.3 Plan van aanpak

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

**Plan van aanpak 2025**

**Doel deelnemers in/uitstroom:**

1. Zorgvraag/inzet stabiel houden met inzetbaarheid personeel. Hierin moet een goed balans zijn ongeacht het aantal deelnemers.

Momenteel hebben we een goede verhouding deelnemers/ personeel. Per nieuwe aanmelding wordt er naast of we passende zorg kunnen bieden gekeken of wij het rooster technisch aankunnen, dit gebeurt door het Management Team. Nieuwe aanmeldingen komen tot op heden voldoende binnen.

**Doelen personeel:**

1. Verder ontwikkelen functie teamleider.

De teamleider wil graag haar opgedane kennis van de opleiding Management in de zorg toepassen binnen de organisatie. Met het MT moeten we kijken hoe we dit vorm kunnen gaan geven.

2. Voeren functioneringsgesprekken 2025.

De acties zijn aangemaakt, we proberen in oktober de functioneringsgesprekken weer te voeren.

3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden mede om de stabiliteit en in het team vast te houden. En de kwaliteit van de zorg nog verder te verbeteren.

We plannen weer 2 maandelijks teamoverleg in in 2025 en functioneringsgesprekken. Ook werken de directeur en teamleider mee op de groepen door de week en in de weekenden en kunnen zo extra ondersteuning bieden.

4. 1 a 2 Maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2025.

Dit wordt ingepland in het personeelsrooster.

5. Vast rooster voor het team proberen te maken.

Het MT gaat kijken of we meer met ZZP'ers in de weekenden kunnen gaan werken zodat het personeel de meeste diensten door de week kan draaien waar de bezetting wat stabiel is dan in de weekenden. Waardoor het rooster ook meer stabiel kan zijn.

#### **Doelen opleidingen:**

##### 1: Herhalingen BHV en EHBO.

Dit wordt ingepland door de directie secretaresse.

##### 2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers ( minimaal 6 maanden in dienst).

Dit wordt ingepland door de directie secretaresse.

##### 3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.

Dit staat al ingepland in maart 2025

##### 4: Training medicatie voor nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is.

Dit wordt ingepland door de directie secretaresse.

##### 5: Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.

Dit gaat de directeur zelf bekijken. De intervisies met de gedragsdeskundige worden hiervoor ook weer gestart in 2025.

#### **Doel evaluatie gesprekken:**

##### 1. Voortzetten 100% score van voeren van evaluaties.

Door blijven gaan zoals we dat nu doen.

##### 2. Doelen blijven evalueren met de deelnemers zelf en hen hierop attent maken tijdens het verblijf.

Hier zien de Teamleider en de directeur op toe tijdens ondersteuning team en de teamoverleggen.

#### **Doelen inspraak:**

##### 1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.

Doorgaan zoals we dat nu doen.

##### 2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers.

Deze worden ingepland tijdens de vakantiemidweken.

##### 3. Organiseren contact moment ouders vanaf mei.

De teamleider pakt dit op en draagt er zorg voor dat dit in mei opnieuw ingezet wordt.

#### **Doelen tevredenheid:**

##### 1. Hogere respons.

Hier moeten we weer over brainstormen met het MT.

#### **Doelen incidenten:**

##### 1. Aantal incidenten zo laag mogelijk houden.

Er op blijven toezien dat de uitsluitingscriteria toegepast worden en onze doelgroep passend blijft. Trainen personeel in de-escalerend werken, werken met signaleringsplannen en dag overdenkingen. Voldoende tijd om te ont prikkelen inbouwen in de dag. Zorgen dat er 1 op 1 begeleiding ingezet kan worden indien nodig.

## 2. Zorgen dat het team goed blijft reflecteren op eigen handelen en hiervan leren.

Hier ziet de medewerker B& K op toe samen met de teamleider en de directrice. We blijven de meldingen bespreken tijdens het teamoverleg om hier samen van te kunnen leren.

De acties voor bovenstaande punten zijn aangemaakt in voorgaande hoofdstukken.

### **Plan van aanpak doelstellingen lange termijn:**

#### 1. Leveren van topkwaliteit aan zorg en begeleiding.

Dit doen wij door te blijven werken aan onze kwaliteit en steeds te blijven kijken waar wij kunnen verbeteren.

#### 2. Instellingen, ouders/verzorgers etc. willen graag hun kinderen bij ons plaatsen, omdat we de kwaliteit waarmaken. Met de beste professionals uit Zeeland en omstreken.

Dit doen wij door ons personeel op te leiden en te ondersteunen. Daarnaast door meer bekendheid te krijgen bij de gemeentes door, goede contacten te onderhouden met onze ketenpartners, ouders/ verzorgers en andere betrokkenen.

#### 3. Aan de Hand wordt gezien als een top werkgever op de relevante arbeidsmarkt (we streven naar een 'luxeprobleem').

Door mee te denken met ons personeel en goede arbeidsvoorwaarden te scheppen. Daarnaast personeel voldoende te ondersteunen vanuit het management.

#### 4. Onderzoeken samenwerkingsverbanden.

We gaan in 2025 actief verder met partijen benaderen voor een samenwerking. We willen graag korte lijntjes hebben voor doorverwijzingen wanneer er extra of ander soort hulp nodig is voor een deelnemer.

### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

3.2

- AOIC rapportage