

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

CBC Aan de Hand CV

Christelijk Begeleidingscentrum: Aan de Hand

Locatienummer: 2517



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	7
3 Algemeen	9
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	9
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	17
4 Deelnemers en medewerkers	21
4.1 Deelnemers	21
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	22
4.3 Personeel	22
4.4 Stagiairs	24
4.5 Vrijwilligers	24
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	24
5 Scholing en ontwikkeling	26
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	26
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	28
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	29
6 Terugkoppeling van deelnemers	31
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	31
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	32
6.3 Inspraakmomenten	32
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	34
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	35
6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	36

7 Meldingen en incidenten	38
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	38
7.2 Medicatie	38
7.3 Agressie	38
7.4 Ongewenste intimiteiten	40
7.5 Strafbare handelingen	40
7.6 Klachten	40
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	40
8 Acties	41
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	41
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	48
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	53
9 Doelstellingen	54
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	54
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	55
9.3 Plan van aanpak	56
Overzicht van bijlagen	59

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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

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 Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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 naasteliefde. 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

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Welkom op onze prachtige locatie in Scharendijke!



Afbeelding 1



Afbeelding 2

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

CBC Aan de Hand 2023

2023 is een jaar geweest waarin wij beslissingen hebben moeten maken over de zorg die wij bij Aan de Hand bieden en waarin we de kwaliteit van de zorg wederom hebben verhoogd.

Afgelopen jaar hebben we ook een bezoek van de IGJ gehad, dit hebben we met een positief rapport af kunnen ronden. Acties die hieruit voort zijn gekomen zijn meegenomen in het kwaliteitssysteem.

We hebben veel plezier beleefd met de deelnemers en veel leuke en leerzame activiteiten kunnen ondernemen. Zo zijn we o.a. naar de open dag van het ziekenhuis geweest, zijn we op kraamvisite bij een collega geweest, hebben we de geitjes bezocht bij de Mekkerstee, gezwommen bij het Koepeltje en in Brouwershaven vd zomer, we hebben het hertenkamp bezocht, de Dikke toren beklommen, we zijn naar de Brouwsedag geweest en naar de Paardenmarkt in Zierikzee. 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 lekker 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 ook 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.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod:

Ons zorgaanbod is in 2023 gewijzigd, wij bieden per 1 nov 2023 geen zorg meer in perceel 3A. Wij zijn gestopt met het leveren van zorg in perceel 3A, het lukt ons niet om aan voldoende HBO/ SKJ geregistreerd personeel te komen. Samen met Klaver 4, Inkoop Jeugd Zeeland, SZZ en de gedragsdeskundige hebben we gekeken welke deelnemers door kunnen stromen naar perceel 6 en van welke deelnemers we

helaas afscheid moesten nemen. Voor de deelnemers die uitgestroomd zijn is een andere locatie gevonden, we wachten nog voor 1 deelnemer op een plekje, tot die tijd krijgen we ondersteuning vanuit Klaver 4 voor deze deelnemer. Uiterlijk 29 maart gaat ook deze laatste cliënt uit zorg.

Situatie op de zorgboerderij:

Wij hebben in 2023 een nieuwe brandmeldcentrale in gebruik genomen en de zolder is verbouwd om ook daar logeerplaatsen te creëren. De gebruiksvergunning hiervoor is afgegeven door de gemeente in juli 2023.

Financiering van de zorg:

De financiering van de zorg is veranderd voor de deelnemers die verblijven vanuit de provincie Zeeland. Zij vallen nu allemaal in perceel 6, dit zorgt voor minder inkomsten per etmaal. Daar staat tegenover dat de zorgvraag van deze deelnemers lager is en wij i.p.v. 1 op 4 nu met 1 op 6 de groep kunnen draaien. In combinatie met de cliënten uit Goeree komen we nu dan uit op 1 leiding op 5 deelnemers.

Kwaliteitsproces:

In 2023 hebben wij geen externe audit gehad voor de verlenging van het kwaliteitscertificaat.

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

- Functie omschrijvingen zijn aangepast en toegevoegd m.b.t. de Teamleider zorg, Teamleider organisatie, Teamleider team, directeur en medewerker Beleid & Kwaliteit
- We hebben de aanwijzingen van het IGJ verwerkt in de procedure evaluatie, intake, zorgplannen en RI.
- De welkomstbrochure is ge-update.
- Het IGJ rapport is toegevoegd in de bijlage van het jaarverslag.
- De nieuwe gebruiksvergunning is toegevoegd aan de werkbeschrijving.

Ondersteunend netwerk:

Wij hebben een bezoek van het IGJ gehad, de volgende aandachtspunten zijn hieruit naar voren gekomen en onderstaande acties hebben wij hierop ondernomen:

Inspectie rapport 2023			
Verbeter/Aandachtspunt	Actie	Actie door	Conclusie
De inspectie verwacht dat Aan de Hand actief de jeugdigen betreft binnen zijn/haar mogelijkheden in het bepalen en meedenken van doelen. Daarbij dient een passende aanpak gebruikt te worden die afgestemd is op het niveau van de jeugdige.	Deelnemers bewust maken van hun doelen door deze met hen te bespreken. Daarnaast tijdens het verblijf bij Aan de Hand hen herinneren aan de doelen door hen op een positieve manier te wijzen op de gemaakte afspraken om hun doel te bereiken. Ook moet de deelnemer bij de evaluatie en het stellen van nieuwe doelen betrokken worden.	Mentoren en overige groepsleiding	1-1-2024 is dit voor alle deelnemers gebeurt en dit zal doorgezet blijven worden. Dit is besproken bij de teamvergadering in maart en bij de mentorvergadering in november.
	Wanneer de deelnemers naar Aan de Hand komen, zal de begeleider een 1 op 1 momentjes inplannen 2 keer per jaar. In dit gesprekje zal de mentor	Mentoren	Dit is besproken bij de teamvergadering in maart en bij de mentorvergadering in november.

	de doelen bespreken die in het zorgplan staan van desbetreffende deelnemer. Er wordt besproken met de deelnemer welke acties we gaan ondernemen om ervoor te zorgen dat het doel behaald kan worden.		
	Aanpassen in handboek Beleid & Kwaliteit	Medewerker Beleid & Kwaliteit	Is aangepast in november 2023
De inspectie vraagt aandacht voor de individuele behoeften van de jeugdige ten aanzien van de dagstructuur en de inspraak daarop door de jeugdige en diens ouders.	Bespreken wat wij eventueel binnen de dagstructuur kunnen wijzigen om jeugdigen meer regie te geven in de dagstructuur. Is er voldoende ruimte om binnen de individuele behoefte van de dagstructuur af te wijken?	Management/ gedragsdeskundige/ team/ deelnemers.	<p>Dit is besproken tijdens de teamvergadering in maart en in de bewonersvergadering met de deelnemers. De conclusie is dat er voldoende ruimte is om van de dagstructuur af te wijken. Er is altijd een keuze in activiteiten en er is altijd een mogelijkheid om niet mee te gaan naar de kerk. Ook hebben we een ideeën bus geplaatst waarin deelnemers ideeën voor activiteiten en of uitjes kunnen doen.</p> <p>Inspraak in de dagstructuur voor ouders/verzorgers hebben wij reeds gecreëerd door een ouderavond te organiseren en via de nieuwsbrief om input te vragen. Op beiden is geen respons gekomen, wel is dit besproken met de cliëntenraad.</p> <p>Aandachtpunten hieruit zijn aangepast.(2022)</p> <p>Van ouders en jeugdigen krijgen wij juist terug dat het als vervelend wordt ervaren wanneer er van de dagstructuur afgeweken wordt. Dit komt mede door de doelgroep waarmee wij werken, zij hebben veel baat bij een vaste structuur. Voor het weekend ontvangen alle deelnemers een uitnodiging met het programma, ouders bereiden deelnemers zo alvast voor op hun komst naar Aan de Hand.</p>
In de dossiers wordt het netwerk van de jeugdige in kaart gebracht middels het invullen van het	Sociale kaart overnemen in nieuwe dashboard ONS en	Mentoren.	We hebben sinds 23 mei een ander dashboard in ONS dossier, hierin is een apart

<p>document 'sociale kaart'. De inspectie ziet dat hier naast de ouders vrijwel geen belangrijk informeel netwerk genoemd wordt, zoals grootouders en vrienden. Dit terwijl jeugdigen wel aangeven bij de inspectie voor hen belangrijk informeel netwerk te hebben. De inspectie verwacht daarbij altijd dat in de begeleiding aandacht is voor het vergroten of in stand houden van het netwerk van de jeugdigen.</p>	<p>verder uitbreiden. Dit door tijdens de evaluatie gesprekken aanvullingen te vragen.</p>		<p>kopje voor sociale kaart. De inspectie doelde hierbij met name op de bewoners bij Aan de Hand. De mentoren hebben dit samen met de jeugdigen/ ouders/verzorgers aangevuld en nagevraagd wat de behoeftes hierin zijn van de jeugdigen. Het sociale netwerk van de jeugdigen is duidelijker in beeld en kan makkelijker aangehaald worden.</p>
	<p>Kijken of wij met name voor de bewoners voldoende bieden om de contacten met het sociale netwerk te kunnen behouden.</p>	<p>Teamleiders en gedragsdeskundige, bewoners.</p>	<p>Bij Aan de Hand is er voldoende ruimte om contacten te onderhouden met het netwerk van de Jeugdige. Bezoek is altijd welkom en ook zijn er mogelijkheden om op bezoek te gaan, zo wordt er wel eens gelogeed bij vrienden en vriendinnen en is er bezoek van familie. Er wordt ook gesport en gewerkt buiten Aan de Hand. Jeugdigen kunnen hier hun behoeftes in aangeven en dan wordt dat opgepakt door de mentor.</p>
<p>Vrijheidsbeperkende maatregelen, zoals een deurverklapper, fysiek ingrijpen of het verplicht verblijven op de kamer op vaste tijden mogen niet worden ingezet bij Aan de Hand. Ook het innemen van de telefoon dient afgestemd te zijn op de behoeften van de jeugdige in relatie tot de hulp die wordt geboden. Immers biedt Aan de Hand jeugdhulp in een open voorziening. De inspectie verwacht daarom dat deze maatregelen worden afgebouwd, waarbij voor alle betrokkenen duidelijk is waaraan moet worden voldaan om dit te kunnen bewerkstelligen in het belang van de jeugdige.</p>	<p>Nauwkeurig vastleggen per cliënt waarom deze maatregelen worden toegepast en hier doelen en evaluatiemomenten aan koppelen.</p>	<p>Mentoren/gedragsdeskundige.</p>	<p>Wij gaan vaste evaluatie momenten inplannen zodat de eventuele maatregelen kunnen worden afgebouwd. Momenteel is er bij geen enkele deelnemer meer sprake van beperkende maatregelen. Fysiek ingrijpen wordt enkel ingezet wanneer de veiligheid van de deelnemer, andere cliënten de medewerkers of onze eigendommen in gevaar is. Van verplicht verblijven op de kamer tijdens het rustmoment is geen sprake, hier hangen geen sancties aan en deelnemers mogen desgewenst ook in de groep verblijven. Van deurverklappers is ook geen sprake meer.</p>
	<p>Bepalen binnen welke kaders telefoons wel en niet ingenomen mogen worden.</p>	<p>MT/ gedragsdeskundige</p>	<p>Wij merken dat deelnemers actief mee doen met het dagprogramma en beter kunnen werken aan hun leerdoelen wanneer zij niet in het bezit zijn van hun telefoon.</p>

Deelnemers mogen te allen tijde hun telefoon vragen aan de begeleiding. Om aan de verwachtingen van de inspectie te voldoen willen we goed nadenken over een passende oplossing met betrekking tot het telefoongebruik om deze maatregel af te kunnen bouwen. We zijn samen met de gedragsdeskundige in overleg gegaan om te kijken hoe we dit vorm kunnen geven. Waar ligt de grens tussen vrijheid beperkende maatregel en pedagogisch handelen.

We hebben de volgende stappen hierin ondernomen voor de bewoners:

De telefoon wordt tussen 17.30 en 19.00 bewaard door de leiding zodat de jeugdige rustig kan eten en douchen. Wanneer er gegeten en gedoucht is kan de jeugdige zijn telefoon weer ophalen bij de leiding. Wanneer de jeugdige toch toegang wil tot zijn of haar telefoon kan hij dit ten alle tijden aangeven bij de leiding. Ook gedurende de nacht hebben de jeugdigen hun telefoon niet om voldoende slaap te krijgen.

De deelnemer kan zijn telefoon bij zich houden wanneer de deelnemer deze met rust kan laten tijdens het eten, ook nog even naar buiten gaat in deze periode (afhankelijk van het weer natuurlijk) en op de gezamenlijk afgesproken tijd kan gaan douchen zonder dat hier discussies over ontstaan i.v.m. de telefoon.

Telefoongebruik afspraken weekend:

De kinderen mogen merendeels van de dag hun telefoon gebruiken. Uit ervaring blijkt dat wanneer de kinderen hun telefoon de hele dag hebben zij niet in staat

			zijn in contact te blijven met mededeelnemers en de begeleiding. Om toch sociale vaardigheden aan te kunnen leren en aan doelen te werken is er gekozen de telefoontijd te kaderen. Door de weeks is het moment zonder telefoon 1,5 uur lang. Tijdens kortdurend verblijf hebben de kinderen hun telefoon in totaal 4 uur, tijdens de maaltijd en activiteiten ligt hij in de mediakast. De kinderen hebben altijd de ruimte om naar ouders te bellen wanneer ze hierom vragen. Uitzonderingen rondom de telefoontijd kunnen gemaakt worden op individueel niveau wanneer de situatie daar om vraagt.
	Vastleggen bovenstaande in Kwaliteitsbeleid.	Medewerker Beleid & Kwaliteit	Dit is vastgelegd in de welkomstbrochure.
De inspectie verwacht dat de camera's in het pand verwijderd worden.	Camera's verwijderen.		Camera's waren al geruime tijd buiten werking, de camera's zijn nu ook verwijderd.
Het schrikdraad bij de paarden waar de jeugdigen zelfstandig bij kunnen dient verwijderd te worden, zodat jeugdigen zich hier niet aan kunnen bezeren.	Schrikdraad aan de binnenzijde plaatsen.	Facilitair/ Directie	Het schrikdraad is verplaatst naar de binnenkant van de omheining zodat jeugdigen zich hier niet meer aan kunnen bezeren. en de paarden veilig staan.
De inspectie vraagt aandacht voor de verplichte deelname aan christelijke activiteiten voor jeugdigen die bij Aan de Hand komen. De inspectie verwacht dat het ontzeggen van passende hulp voor de jeugdige niet wordt bepaald op basis van het wel of niet deelnemen aan religieuze activiteiten, zoals het meegaan naar een kerk op zondag. Jeugdigen die tijdens hun verblijf aangeven niet (langer) mee te willen naar de kerk, mogen niet gedwongen worden mee te gaan.	Kunnen wij hier een alternatief voor aanbieden? Bespreken MT overleg.	MT	Wij hebben eerder jeugdigen gehad die niet mee wilden naar de kerk, wanneer een jeugdige dit aangeeft is de mogelijkheid er om bij Aan de Hand te blijven. Echter kiezen ouders/verzorgers vaak bewust voor een christelijk begeleidingscentrum. Momenteel is er geen sprake van jeugdigen die niet mee willen.
De inspectie verwacht dat op basis van de inventarisatie van de risico's, de risico's verder worden geduid in ernst en wat dit	Aan ieder RI een conclusie toevoegen en toevoegen welke stappen we	Mentoren/ gedragsdeskundige	1-1-2024 is dit voor alle deelnemers gebeurd en dit zal doorgezet blijven worden. Dit is besproken in het teamoverleg in maart en

betekent voor de begeleiding aan de jeugdigen.	ondernemen om de risico's te verkleinen.		nogmaals in het mentoren overleg in november,
De inspectie hoort van de medewerkers dat er op het moment van toezicht geen specifieke hulp aan ouders geboden wordt. Wel kunnen er tips gegeven worden aan ouders hoe om te gaan met bepaald gedrag van de jeugdige. Verder hoort de inspectie dat voor sommige jeugdigen aanvullende hulp nodig zou zijn. De inspectie hoort van medewerkers dat hier geen directe actie op wordt genomen door hen. De inspectie vraagt aandacht voor een meer outreachend aanbod aan ouders en jeugdigen, wanneer de problematiek hierom vraagt door deze specifieke deskundigheid te organiseren of te adviseren.	Verder uitbouwen samenwerking met Klaver 4 om dit te kunnen gaan bieden.	MT/ gedragsdeskundige	Wij hebben dit besproken met Klaver 4 en het MT, wij kunnen altijd gebruik maken van de expertise van Klaver 4 en ouders naar hen doorverwijzen. Dit gebeurt ook naar andere instanties indien nodig. Tijdens de evaluatie gesprekken wordt dit indien nodig meegenomen omdat daar ook de case manager van de gemeente bij aanwezig is, zo kunnen we samen kijken wat er nodig is. In de specifieke situatie waar de inspectie het over heeft werd geen indicatie afgegeven door de gemeente hiervoor. Wel is er naast Aan de Hand ook zorg bij een andere zorgboerderij ingezet. Wij zijn van mening dat ons netwerk groot genoeg is om ouders en jeugdigen te kunnen adviseren omtrent benodigde deskundigheid.
De inspectie verwacht dat de jeugdigen betrokken worden bij de evaluatie van de doelen, omdat dit naar verwachting bij zal dragen aan het behalen van de doelen. De inspectie verwacht verder dat doelen ontwikkelingsgericht worden geformuleerd. Voor alle jeugdigen is het van belang om met positief geformuleerde doelen te werken die bijdragen aan het (in de toekomst) goed kunnen functioneren in de maatschappij.	Nalopen doelen, zijn deze positief en ontwikkelingsgericht?	Mentoren	1-1-2024 is dit voor alle deelnemers gebeurd en dit wordt doorgezet. Dit is besproken tijdens het teamoverleg in maart en het mentoren overleg in november.
	Ook moet de deelnemer bij de evaluatie en het stellen van nieuwe doelen betrokken worden.	Mentoren	Dit gebeurt vanaf april 2023 en wordt doorgezet. Dit is besproken tijdens het teamoverleg in maart en het mentoren overleg in november. De deelnemer is niet aanwezig bij de evaluatie met ouders en gemeente maar hier wordt een apart moment voor genomen door de mentor. In enkele gevallen ook door de gemeente.
MIC-meldingen dienen vooral gebruikt te worden om te kijken naar het handelen van de begeleiders. Om te leren van een	Opvolgen plan van aanpak zoals opgesteld.	Allen	Voor de aanpak en het duiden van de MIC- meldingen is al een plan van aanpak opgesteld voortkomend uit

<p>incident en antwoord te vinden op vragen zoals “hebben we signalen gemist voorafgaand aan het incident?” “Wat had de begeleiding kunnen doen om dit te voorkomen?”; kortom MIC-meldingen kunnen vertaald worden naar organisatorische leermomenten in een PDCA cyclus. De inspectie verwacht dat Aan de Hand dit verder oppakt, zodat er voldoende geleerd kan worden van incidenten. De motivatie bij de gedragsdeskundige en de medewerkers die de inspectie heeft gesproken is hiervoor wel aanwezig.</p>			<p>de PCDA-cyclus van ons kwaliteitssysteem, zoals terug te lezen in ons jaarverslag. MIC-meldingen zijn maandelijks besproken en geanalyseerd tijdens de teambijeenkomsten met de gedragsdeskundige. In de aangepaste procedure is duidelijk geformuleerd wat er verwacht wordt van de medewerkers in het kijken naar hun eigen handelen. Sinds februari 2023 wordt dit toegepast bij het invullen van de MIC -meldingen. Wij hebben dit verder opgepakt volgens het door ons opgestelde plan van aanpak. Dit was voor de inspectie akkoord.</p>
<p>De cliëntenraad van de Aan de Hand is een raad van ouders van cliënten. De inspectie verwacht van een begeleidingscentrum voor jeugdigen dat jeugdigen zelf ook vertegenwoordigd worden in een cliëntenraad, want zij zijn de cliënten. De inspectie verwacht dat zeker omdat er naast dagopvang ook tijdelijk wonen en weekendopvang wordt aangeboden.</p>	<p>Inventariseren of cliënten bereid zijn om zitting te nemen in de cliëntenraad.</p>	<p>Directie</p>	<p>Wij zijn direct gestart met het opnieuw organiseren van bewonersvergaderingen. Hierin kunnen de jeugdigen meedenken over de afspraken, activiteiten, eten ed bij Aan de Hand. Ook is er een ideeën pot in de groep geplaatst waarin alle deelnemers hun ideeën kunnen stoppen. Deze worden besproken tijdens het teamoverleg en de bewonersvergadering.</p>
<p>Op de website staat “ Stap 1: bespreek de klacht met de zorgboer, rechtstreeks of met behulp van een klachtenfunctionaris of een vertrouwenspersoon”. Dit is niet conform de Jeugdwet die bepaalt dat een jeugdige of een ouder zich rechtstreeks kan richten tot de klachtencommissie zonder dit vooraf te hebben besproken met iemand van de organisatie. Verder is op het moment van toezicht de beschrijving op de website over het indienen van een klacht onduidelijk en verwijst men ook naar de cliëntenvertrouwenspersonen Wet zorg en dwang. De bestuurder geeft aan geen zorg te leveren vanuit de Wet zorg en dwang. De inspectie heeft inmiddels een aangepaste versie van de klachtenprocedure ontvangen</p>	<p>Is aangepast</p>	<p>Medewerker Beleid & Kwaliteit.</p>	<p>Deze is aangepast op de website en in de werkbeschrijving, hier is ook nog contact over geweest met het kwaliteitsbureau omdat het voorbeeld niet voldeed aan de eisen van het IGJ.</p>

<p>maar op de website van Aan de Hand staat nog steeds de onjuiste klachtenprocedure.</p>			
---	--	--	--

Acties

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

Bijlagen

- Inspectierapport IGJ

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.

Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad in 2023 is natuurlijk het bezoek van de inspectie. Hierdoor hebben wij door een blik van buiten nog verder de puntjes op de I kunnen zetten. De conclusies hiervan staan uitgebreid vermeld in het vorige hoofdstuk.

Ook het bespreken van de MIC meldingen tijdens het teamoverleg heeft veel gebracht, het aantal incidenten is drastisch verminderd.

Het aantal incidenten is ook sterk verminderd door het laten uitstromen van jeugdigen met complexere problematiek. Ondanks dat dit geen leuke beslissing was om uit te voeren zijn we blij dat we dit hebben gedaan.

Het kwaliteitsproces verloopt goed, hier zijn wij erg tevreden over. Door de kwaliteitscyclus hebben wij een goed inzicht in de kwaliteit van onze organisatie en waar de verbeterpunten liggen. We staan hier op vaste momenten bij stil en evalueren met elkaar. Wat ook fijn is is dat er jaarlijks door een externe persoon meegekeken wordt vanuit KLJZ, dit geeft vaak nieuwe inzichten, daarnaast is het fijn om te horen of je op de juiste manier bezig bent.

Wij zijn tevreden met ons ondersteunend netwerk, we hebben dit jaar echt een fijne samenwerking gehad met SZZ, Klaver 4 en de gemeenten. Ook de het bezoek van het IGJ is prettig verlopen.

De teamleider organisatie is inmiddels bezig met het tweede jaar van haar studie, in 2023 heeft zij een klantbelevingsonderzoek gehouden bij Aan de Hand. In dit geval hebben we de ouders/ verzorgers als klant gezien en de nadruk gelegd op het haal er breng moment. Hoe wordt dit door ouders/ verzorgers ervaren en waar kunnen wij verbeteren. Uit het onderzoek naar de klantgerichtheid van de organisatie kwam naar voren dat de organisatie tussen klantbewust en klantinzicht in zit. De organisatie functioneert vooral klantgericht naar de kinderen die zorg ontvangen. Zo gaan bv de tevredenheidsonderzoeken alleen over de ervaring van de kinderen.

Hier zijn een aantal adviezen uit naar voren gekomen:

Organisatorisch

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

Tactisch

- Inwerkmap aanpassen
- Tijdens teamoverleg klantgerichtheid standaard bespreken en punten van aandacht meenemen in jaarverslag

Operationeel

- Ouders begeleiden naar groep om koffie laten drinken met elkaar en een voor een voor overdracht halen. (Koffie en lekkers verzorgen)
- Foto, video of geluidsopname sturen naar ouder
- Ouder valideren en vragen naar weekend, complimenteren.

Doelstellingen 2023:

Doelstellingen korte termijn:

1. Gedragsdeskundige Klaver 4 intensiever betrekken bij de zorgplannen van de deelnemers die in zorg zijn via klaver 4.

De gedragsdeskundige is bij alle zorgplannen betrokken van deelnemers die komen vanuit klaver 4, deze momenten zijn ingepland, ook zijn al deze cliënten met de betreffende mentoren besproken. Inmiddels zijn alle deelnemers vanuit klaver 4 uit zorg op 1 na, hier is klaver- 4 nog intensief bij betrokken.

Dit doel is behaald.

2. Voortzetten maandelijks team/zorgoverleg

Dit doel is behaald. De team/zorg overleggen zijn voor het hele jaar al ingepland en hebben plaats gevonden, t/n 1 nov heeft de gedragsdeskundige deze bijgewoond. Voor 2024 gaan we 2 maandelijks een teamoverleg inplannen. Actie hiervoor wordt aangemaakt bij plan van aanpak 2024

3. Voortzetten intervisie.

De intervisies zijn voor het hele jaar ingepland en hebben plaatsgevonden. Dit doel is behaald.

4. Functioneringsgesprekken voeren met alle medewerkers in 2023.

Dit doel is niet geheel behaald, niet alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad. Voor 2024 zijn ze wel allemaal al ingepland eind februari heeft iedereen zijn of haar gesprek gehad.

5: Herhalingen BHV en EHBO.

Dit doel is behaald.

6: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.

Dit doel is behaald.

7: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.

Dit doel is behaald.

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

Dit doel is behaald.

9: Training Triple C voor nieuwe medewerkers.

Dit doel is behaald.

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

Dit doel is behaald.

11. Vaker MIC meldingen bespreken met de gedragsdeskundige, de gedragsdeskundige zal voortaan ook aanwezig zijn bij het team/zorg overleg.

Dit doel is behaald. Dit is t/m oktober gebeurd.

12. Inventariseren wat het team nodig heeft om beter inzicht te krijgen in het eigen handelen om escalatie te voorkomen.

Dit doel is behaald.

13. Analyse MIC- meldingen bespreken met het team en aanhalen voorbeelden uit de MIC-meldingen.

Dit doel is behaald.

14. Verminderen aantal agressie incidenten in 2023

We hebben beter gereflecteerd op eigen handelen, de gedragsdeskundige is betrokken bij de MIC meldingen, We hebben de analyse van 2022 besproken, en de werkwijze invullen MIC- meldingen is aangepast. Dit doel is behaald, het aantal agressie incidenten is afgenomen met 91 %.

15. Aanpassen werkwijze MIC-meldingen en bespreken met team.

Dit doel is behaald.

16. Hogere respons op tevredenheid enquête.

Dit doel is niet behaald. Acties hiervoor worden aangemaakt bij betreffende hoofdstuk.

17. Meer successen benoemen naar deelnemers. Zodat ze zich meer bewust zijn van hun leerproces.

De uitslagen van de tevredenheidsenquête zijn besproken met de medewerkers en hier wordt extra aandacht aan besteed. Dit doel is behaald.

18. Bij de bewoners het gesprek aan gaan wat wij kunnen doen zodat zij zich meer thuis voelen.

De uitslagen van de tevredenheidsenquête zijn besproken met de medewerkers en we zijn met de bewoners in gesprek gegaan, we zijn weer gestart met de bewonersvergaderingen door meer inspraak voelen zij zich meer thuis en betrokken bij de afspraken. Dit doel is behaald.

19. Tijdens de evaluatie gesprekken vragen of de deelnemer vindt dat hij kan zeggen wat hij voelt en denkt en wat wij daar anders in zouden kunnen doen.

De uitslagen van de tevredenheidsenquête zijn besproken met de medewerkers en dit wordt meegenomen in de evaluaties, in de uitslagen van de nieuwe tevredenheid enquête komt naar voren dat deelnemers zich gehoord en gezien voelen. Dus dit doel is behaald.

Plan van aanpak doelstellingen midden termijn:

1. Deelnemers aantal verhogen.

We zijn van plan om de jeugdconsulenten uit Schouwen Duiveland uit te nodigen voor een bezoek aan Aan de Hand, om zo meer in beeld te komen. De jeugdconsulenten uit de gemeente Goeree- Overflakke zijn in december 2022 bij ons langs geweest. Actie punt hiervoor is al aangemaakt bij 4.2.

Dit doel is nog niet behaald, het is erg moeilijk om een datum te vinden zeker in alle drukke agenda's.

2. Onderzoeken hoe we meer aansturing kunnen bieden op de werkvloer door het management team, mede om de stabiliteit in het team vast te houden.

We hebben bekeken of het rooster technisch mogelijk is de teamleiders als overhead in te plannen op de groepen om meer aansturing op de werkvloer te kunnen bieden. Dit is niet gelukt helaas, wel is er genoeg aansturing middels de team overleggen en de leden van het MT staan zelf ook meer op de groep. Door directe feedback wordt de communicatie en aansturing makkelijker. Hiermee is dit doel wel behaald.

3. Vast houden van de groei in professionaliteit in 2023.

Dit hebben we gedaan door het inplannen van opleidingen voor de medewerkers en tijdens de functioneringsgesprekken te vragen naar opleidingsbehoeften. Daarnaast het maandelijks zorg/teamoverleg, de intervisies, de aansturing op de groep, gesprekken met gedragsdeskundige en reflecteren op eigen handelen bij MIC meldingen. Dit doel is behaald.

4. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.

Goede verslaglegging en tijdig inplannen vergaderingen. Open houding en serieus omgaan met de punten die ingebracht worden door de cliëntenraad. blijven betrekken bij voornemens voor verbeteringsmaatregelen. Dit doel is behaald.

5. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers tijdens GMG en individueel.

Dit doel is behaald in 2023, we evalueren in 2024 of dit de beste manier is of dat we het in een andere vorm gaan doen.

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. Dit is een doorlopend doel en zal altijd blijven staan.

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 Jeugdconsulenten uit te nodigen, goede contacten te onderhouden met onze ketenpartners, ouders/ verzorgers en andere betrokkenen. Ook dit is een doorlopend doel.

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. Dit doel blijft bestaan.

4. Onderzoeken of Teamleider team SKJ registratie kan behalen.

Samen met de teamleider team kijken of het haalbaar is om naast haar functie de dit traject in te gaan in combinatie met haar gezin. Dit doel is niet behaald, de teamleider Team heeft de organisatie in 2023 verlaten.

5. 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. In 2024 zal zij haar opleiding afronden.

Doelstellingen 2024:**1. Klantbeleving van ouders verbeteren****Acties**

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Totaal aantal deelnemers 31 december 2022: 50

In- en uitstroom 2023:

	start 1-1-2023	in	uit	totaal 31-12- 2023
Stoornis in het autistisch spectrum	47	19	22	44
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	50	19	22	47

Totaal aantal deelnemers 31 december 2023: 47

Redenen van uitstroom:

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

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

2 deelnemers krijgen een andere vorm van zorg in het gezin thuis. Indicatie voor Aan de Hand is hiermee gestopt.

In 2023 hebben wij de deelnemers opgevangen vanuit de jeugdwet en de WLZ. De indicaties die zijn afgegeven vallen in de categorieën "lichte" en "midden" problematiek. Bij 6 deelnemers was er sprake van zwaarder problematiek deze zijn doorgestroomd naar een ander organisatie.

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, 3 deelnemers wonen tijdelijk 7 dagen per week bij ons, voor hen wordt gezocht naar een plek om begeleid te gaan wonen tot die tijd wonen ze hier.

Bijna alle deelnemers die doordeweeks bij Aan de Hand logeren/wonen gaan naar school 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 van maandag t/m vrijdag en iedere zaterdag in de logeer weekenden van 9.00-17.00. Tijdens schoolvakanties kunnen alle cliënten zich opgeven voor de midweken om te logeren. Van de dagbesteding wordt dagelijks door 1-3 deelnemers gebruikgemaakt en op zaterdag tussen de 5 en de 10.

Buitenom de opvangmogelijkheden op de zorgboerderij hebben wij in 2023 bij 1 jeugdige individuele begeleiding thuis aangeboden vanuit

de Jeugdwet.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het deelnemers bestand is iets afgenomen in 2023. Dit komt mede omdat onze uitsluitingscriteria goed hanteren en afscheid nemen wanneer de zorg niet passend blijkt. Ook nemen we afscheid als er ontoelaatbaar gedrag vertoond wordt, we geven duidelijk onze grenzen aan. Er zijn 7 deelnemers uitgestroomd om bovenstaande reden, hierover is al meer verteld in het hoofdstuk algemeen.

Daarnaast zien we 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, op 1 deelnemer na, die zal uiterlijk 1 april uitstromen en daar hebben wij tot die tijd ondersteuning vanuit Klaver 4 voor.

Het gestelde doel voor 2023 om het deelnemers aantal te verhogen is niet behaald, wel hebben we een betere verdeling door de week waardoor er met minder personeel gedraaid kan worden en daardoor is het inkomsten/ uitgaven plaatje veel stabielier is.

Het aantal deelnemers is niet significant afgenomen maar het aantal dagen zorg per jaar per deelnemer is wel afgenomen. Er zijn een aantal deelnemers uit zorg gegaan die 4 of meer dagen per week kwamen, hiervoor zijn deelnemers terug gekomen die alleen in de weekenden komen, of voor dagbesteding in het weekend.

Doel 2024:

Deelnemersaantal stabiel houden.

Acties

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

4.3 Personeel

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

In 2022 zijn we gestart met het management team, het team bestaat uit de directrice (HBO en SKJ geregistreerd), teamleider zorg (HBO en SKJ geregistreerd), teamleider team (senior MBO 4) en teamleider organisatie (MBO4 bezig met HBO opleiding management in de zorg).

Dit ter ondersteuning van de directrice zodat de management taken beter verdeeld worden en de draaglast voor de directrice kleiner wordt.

Het afgelopen jaar hebben wij een wijziging in het MT gehad, de teamleider zorg is vanaf november minder gaan werken en vanaf 1 jan geen lid meer van het MT. De teamleider Team is in september een andere uitdaging aangegaan, de taken zijn verdeeld over de directrice, de teamleider organisatie en medewerker Beleid & Kwaliteit. De functieomschrijvingen zijn hierop aangepast.

In 2023 zijn er ook een aantal wijzigingen in het team geweest, de basis van het team is vrij stabiel gebleven.

Er zijn het afgelopen jaar 2 medewerkers in dienst gekomen:

2 medewerkers zijn na hun stage bij ons komen werken als pedagogisch medewerker junior. (0 FTE) Zij ondersteunen de pedagogisch medewerkers in de weekenden en de vakanties.

Er zijn in 2023 8 medewerkers uit dienst gegaan:

4 pedagogisch medewerkers en 1 teamleider

2 pedagogisch medewerkers waren nog bezig met een HBO studie en hebben een baan aangenomen bij hun stage. (0,77 FTE)

1 pedagogisch medewerker is in de kinderopvang gaan werken zodat ze de avonden en weekenden vrij was.(1 FTE)

1 pedagogisch medewerker vond de jeugdzorg toch niet zijn ding en is gaan werken in een technische functie elders. (1 FTE)

De teamleider is gestopt bij Aan de Hand omdat ze echt een nieuwe uitdaging ergens anders nodig had, ze was al 8 jaar in dienst bij Aan de Hand en wilde eens iets anders. (0,55 FTE op kantoor)

3 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.

Wij hebben in 2023 nog steeds gebruik gemaakt van een externe gedragswetenschapper gemaakt, zij is 1 x per maand aanwezig geweest bij ADH, indien nodig meer en altijd bereikbaar voor telefonisch overleg. Dit wordt als zeer prettig ervaren door het team en de directie van Aan de Hand.

Wij hebben vanaf november 2023 gebruik gemaakt van 3 ZZP'ers in de vakanties en een enkele keer in het weekend. 1 hiervan heeft eerder gewerkt bij Aan de Hand en is dus goed bekend met de jeugdigen en onze werkwijze. Over de ander twee ZZP'ers zijn wij zeer tevreden, zij pakken de zorg voor de deelnemers goed op. Wij hebben nog geen functioneringsgesprekken gevoerd omdat het nog maar kort is en ze er maar weinig zijn. Zij geven zelf wel aan het erg leuk te vinden en graag bij Aan de Hand te willen werken.

Er zijn geen functioneringsgesprekken gehouden in 2023, in febr 2024 heeft iedereen een gesprek om dit in te halen met de medewerkers die nu nog werkzaam zijn bij Aan de Hand en in december 2024 houden we nogmaals functioneringsgesprekken.

In 2023 zijn de medewerkers ondersteund door het managementteam en de Gedragsdeskundige. Ook heeft er 1 x per maand een zorgoverleg met het hele 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. We gaan het zorgoverleg in 2024 1 keer in de 2 maanden doen, we hebben een kleiner team en iedere maand is iets teveel van het goede, de lijntjes zijn korter op dit moment.

De medewerkers zijn blij met de intervisies, hierdoor blijven zij zich ontwikkelen en dit gaan wij ook zeker voort zetten in 2024.

Uit de exitgesprekken met de medewerkers is het volgende naar voren gekomen:

Medewerkers zijn tevreden over ADH als werkgever, de werkzaamheden, de werksfeer en de functie inhoud. De onregelmatige werktijden werden als minder positief gezien. Wij hebben onze piek momenten in de weekenden, avonden en vakanties liggen. Dit kan voor medewerkers moeilijk zijn om te combineren met hun privé leven.

We zijn in 2023 gestart met het inzetten van ZZP'ers op de echte piek momenten, zodat we de vaste medewerkers vaker een weekend vrij kunnen geven. Ook proberen we meer vaste roosters aan te houden vanaf 2024 in overleg met de medewerkers en hun voorkeuren.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

In 2023 hebben we gewerkt met 7 stagiaires in verschillende periodes.

Stagiaire		
1	Pedagogiek HZ University of Applied sciences	sep 2022-juni 2023
2	Pedagogiek HZ University of Applied sciences	sep 2022-juni 2023
3	Pedagogiek HZ University of Applied sciences	sep 2022-juni 2023
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
7	Sociaal werker niveau 4, NTI	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 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.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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 2023 is de team samenstelling 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 2023 met 10 pedagogisch medewerkers en 5 pedagogisch medewerkers junior.

Pedagogisch medewerkers:

Van de 10 pedagogisch medewerkers zijn er 4 medewerkers uit dienst gegaan in 2023. Daar zaten een aantal vaste gezichten bij, maar we hebben de basis voor de cliënten kunnen borgen met de rest van het team.

Pedagogisch medewerkers junior:

Van de 5 pedagogisch medewerkers junior zijn er 3 uit dienst gegaan. Deze 3 werkten in de weekenden bij Aan de Hand ter ondersteuning van de pedagogisch medewerkers.

Er zijn 2 nieuwe pedagogisch medewerkers junior toegevoegd aan het team, zij zijn nog bezig met hun stage en werken in de weekenden bij Aan de Hand.

Eind 2023 hadden wij 6 pedagogisch medewerkers in dienst, 3 pedagogisch medewerkers junior en 3 stagiaires.

Door het maandelijkse zorgoverleg 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 maandelijks overleg worden de medewerkers door ons ondersteund en zien we tevens minder wisselingen in het zorgteam. Ook de maandelijkse intervisie draagt hieraan bij. Daarnaast bieden wij medewerkers altijd de mogelijkheid een opleiding te volgen en leiden wij nieuw personeel ook altijd op d.m.v. een cursus Geef me de 5, EHBO, medicatietraining en de-escalerend werken. De roosters worden gemaakt door de teamleider team, vanaf september door de medewerker planning, beleid & kwaliteit. 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 versterkt door de duidelijkere afbakening van verantwoordelijkheden en werkzaamheden en door de extra ondersteuning die het team ontvangt van het management team en de gedragsdeskundig.

Ons team bestaat momenteel uit 3 HBO geschoolde medewerkers waarvan er 2 SKJ registreert zijn. Daarnaast hebben wij onze gedragsdeskundige. Bij de zorgplannen, de aanname van nieuwe deelnemers, zorg(team) overleg en intervisie is altijd een HBO SKJ geregistreerde medewerker en vaak ook de gedragsdeskundige betrokkenen. Wij hebben momenteel voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers te begeleiden. Wij hadden 1 vacature open staan voor een pedagogisch medewerker, deze is vanaf 15 januari 2024 vervuld.

De functioneringsgesprekken staan nu allemaal tegelijk ingepland verdeeld over 2 dagen, hierdoor staan ze vast ingepland en kunnen ze niet door de planning heen schieten.

Doelstellingen voor 2024:

1. Vast houden van de groei in professionaliteit in 2024.
2. Voeren functioneringsgesprekken 2023 en 2024.
3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden mede om de stabiliteit in het team vast te houden.
4. 2 maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2024.
5. 2 maandelijks intervisie voeren.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Opleidingsplan 2023:

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

2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers, er zijn in 2023 geen nieuwe pedagogisch medewerkers in dienst gekomen dus dit is niet nodig geweest. Wel hebben 1 pedagogisch medewerker en 1 pedagogisch medewerker junior een aanvullende training gevolgd.

3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken, dat is dit jaar 2x gebeurd, 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 de teamleider organisatie heeft de training gevolgd.

5: Training Triple C voor nieuwe medewerker, dit is n.v.t. geweest in 2023.

6: Kijken welke trainingen onze SKJ geregistreerde medewerkers in het kader van SKJ nog gaan doen, dit doel is behaald.

7. Maandelijks intervisie bijeenkomsten houden met de gedragsdeskundige, dit doel is behaald.

8. De gedragsdeskundige is maandelijks aanwezig bij het team/zorg overleg, dit doel is behaald.

Opleiding en leerdoel	Teamleider	Directrice (zorgmanager)	Facilitairmedewerker	Pedagogisch medewerker	Pedagogisch medewerker junior	Behaald
Medicatie veiligheid Leerdoel: Medicatie veiligheid	1					ja
Open en Alert, Alcohol en drugspreventie Leerdoel: signaleren en voorkomen alcohol en drugs gebruik.		1				ja
Geef me de 5 Leerdoel: Omgaan met autisme volgens de methode geef me de 5				1	1	ja
Zelfmoord preventie Leerdoel: Herkennen en omgaan met zelfmoordproblematiek.				1	1	ja
de-escalerend werken Leerdoel: Omgaan met agressie	3	1		hele team	4	ja
EHBO voor kinderen	2	1		hele team		ja
BHV herhaling	2	1	1	3		ja
Intervisie met gedragsdeskundige Leerdoel: Terug koppeling op eigen handelen na observatie en bespreken casussen waardoor bewust wordt stil gestaan bij het eigen handelen en er vanuit een andere hoek naar	3	1		hele team	4	ja

problematiek en omgang hiermee wordt gekeken.						
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					Nog bezig.

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.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Wij hebben meer SKJ geregistreerde medewerkers nodig, voor de teamleider organisatie en een pedagogisch medewerker met een afgeronde HBO opleiding gaan we in 2024 het aanvraagproces hiervoor opstarten.

Opleidingsplan 2024:

- 1: Herhalingen BHV en EHBO.
- 2: Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.
- 3: Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.
- 4: Training medicatie voor eventueel nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is.
- 5: Training Triple C voor nieuwe medewerkers.
- 6: Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.
- 7. Twee maandelijks intervisie bijeenkomsten houden met de het team.
- 8. Behalen SKJ voor pedagogisch medewerker met HBO diploma en voor de Teamleider organisatie na afronding opleiding management in de zorg.
- 9. Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg.

Voor de komende jaren:

1. Jaarlijks BHV/ EHBO
2. Jaarlijks Triple C voor nieuwe medewerkers.
3. Jaarlijks de-escalerend werken herhalen.
4. Jaarlijks Geef me de 5 voor nieuwe medewerkers
5. Jaarlijks herhalen medicatie training na 3 jaar.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De directie is tevreden over de genoten opleidingen en cursussen in 2023.

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 medewerkers 1 opleidingen gevolgd: verdiepingstraining Geef me de 5.

Daarnaast kijken wij welke opleidingen/ trainingen er nodig zijn om ons team verder te professionaliseren. Alle nieuwe medewerkers krijgen zo en zo een cursus geef me de 5, training Triple C, training de-escalerend werken, Kinder EHBO, de medewerkers die slaapdiensten draaien BHV. Ook intervisie hoort hierbij.

De teamleider organisatie zal in juli 2023 de opleiding Management in de zorg afronden, enerzijds omdat zij zichzelf wil blijven ontwikkelen, anderzijds omdat we een solide management team willen hebben met genoeg body om de verantwoordelijkheden binnen de organisatie te kunnen dragen. We starten in januari 2024 met het opstarten van een aanvraag voor SKJ registratie voor haar.

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 ik 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 training suïcide preventie wordt als zeer waardevol beschouwd.

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 2024 gaan we 1 keer per jaar een herhaling inplannen.

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

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

De intervisie met de gedragsdeskundige is in 2023 ook voortgezet. Wij leren hier heel veel van. Er wordt gereflecteerd op eigen handelen en wij leren door een andere bril naar verschillende zaken op de werkvloer te kijken t.a.v. deelnemers. Voor 2024 gaan wij de intervisie zelf uitvoeren tijdens de teamoverleggen.

Doelen voor 2024 zijn bij 5.2 al gesteld. De actieplannen worden in het laatste hoofdstuk aangemaakt om dubbele plannen te voorkomen.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Gemiddeld hebben wij 2 evaluatie gesprekken per jaar met de ouders/ verzorgers en de deelnemers. Het laatste jaar zijn ook 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 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 organisatie. 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 proberen wij iedere 3 maanden een evaluatie gesprek te voeren indien dit nodig is. 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. Wel is uit de inspectie naar voren gekomen dat we de sommige doelen iets positiever zouden kunnen formuleren. Dus niet welk gedrag niet meer maar juist welk gedrag we wel 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 betere 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 ook steeds duidelijk terug in de uitstroom van deelnemers, veel deelnemers bereiken hun doelen en verlaten Aan de Hand met nieuwe vaardigheden. Daarnaast werken we vaak met beloningssystemen, zo wordt het doel voor deelnemer heel zichtbaar en duidelijk. De deelnemer kan bv een buitenrit verdienen, of een keuze voor een activiteit maar net waar de interesse van de deelnemer ligt.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

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 gevoerd, wanneer ouders langs komen is dit meestal een evaluatie + netwerk overleg. Wij vinden het daarnaast waardevol dat ook steeds vaker de jeugdconsulente 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. Deze wordt via de mail verstuurd naar ouders, ouders kunnen deze dan inzien en aangeven of ze hier nog wijzigingen in willen. Het evaluatie verslag wordt vervolgens door ouders ondertekend. Toezicht op het ondertekend zijn van de zorgplannen is aangescherpt ook zijn mentoren hier veel oplettender in, 100% wordt nog steeds ondertekend. In 2023 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.

In 2023 is de gedragsdeskundige meer betrokken bij de zorgplannen met hierin de doelen van de deelnemers. Haar feedback en de feedback van de inspectie hebben ons in staat gesteld de doelen nog beter te formuleren en haalbaar te maken.

Doel 2024: De opgedane kennis in 2023 blijven toepassen in het opstellen van de zorgplannen en evaluaties.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraak momenten vinden plaats via de cliëntenraad, wij komen 4 keer per jaar bijeen met de cliëntenraad. Er is voor deze vorm gekozen om zo de lijntjes kort te houden en dit wordt door beide partijen als prettig ervaren. Het staat de cliëntenraad ten alle tijden vrij om zelfstandig bijeen te komen. In 2023 zijn wij 3 keer bijeengewees met de cliëntenraad: 26-1, 8-5 en 26-1. In oktober is er 1 vergadering uitgevallen i.v.m. ziekte.

Onderwerpen die zijn besproken zijn o.a.:

Jaarverslag 2022 is besproken, het bezoek en rapport van het IGJ is besproken, het stoppen van de zorg in perceel 3A, personele wijzigingen, agressie beleid* en uitsluitingscriteria*. (*Zie jaarverslag 2022)

De cliëntenraad staat achter onze keuzes en was te spreken over het jaarverslag en het inspectie rapport.

De inspraakmomenten voor de deelnemers zelf vinden veel vaker dan 4 keer per jaar plaats. 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. Ook tijdens de dag overdenkingen met deelnemers individueel worden bovenstaande zaken besproken.

Daarnaast zijn we op advies van het IGJ in 2023 weer gestart met de de bewonersvergaderingen. Deze vinden 1x in de 2 maanden plaats, hier is o.a. besproken en uit naar voren gekomen:

Uitleg wat de bedoeling is: zo hebben de deelnemers iets te zeggen over het programma, de gang van zaken bij Aan de Hand, het eten enz.

We bespreken het menu, iedereen kiest een Keuze menu

- Lasagne
- Pizza
- Krieltjes frituur met sla, met komkommer en tomaat en hamburger
- Gevulde stokbrood met gehakt groente en kaas
- Spinazietaart
- Pittabroodjes met shoarma en sla
- AVG: rode kool met broccolli, bloemkool, spinazie ala creme: gehaktbal, hamburger, saucijs, schnitsel, stoofperen
- Rijst met ragout met kale macaroni
- Macaroni: ham kaas, pasta pesto, spaghetti bolgonese saus, carbonara, rode saus met gehaktballetjes
- Risotto

Ze willen heel graag weer dubbelvla. We spreken het volgende af: Graag geel/bruin, en aardbei/vanille 2 van elk.

Graag standaard naturel macaroni bij Aardappelen.

Rauwkost apart serveren, dan kan iedereen pakken wat ze lekker vinden: als we sla eten, dat vindt eigenlijk iedereen lekker

- 1 deelnemer wil graag osseworst: er wordt 1 verpakking per week gekocht
- Voor een andere deelnemer haar intolerantie 1 pakje geitenkaas per week

Keuzes onderwerpen GMG s

Het houden van dieren, veehouderij, geluid wat doet dat met je?

Beroepen: brandweerman, politie, ambulance, douane, criminaliteit, hygiene

Activiteiten :

Naar het strand, pannakooi, klokuus, bowlen, woensdag Laco zwemmen, duiksteiger, koepeltje. In de middag is er na het rustmoment ook een keuzemoment: op verzoek van een deelnemer niet allemaal drukke activiteiten, maar daar zitten ook rustige activiteiten tussen. Klokuus dinsdagmiddag inplannen en ook eens op een zaterdagmiddag.

Met de paarden gaan lopen, atrijskralen, avondeten maken, hartige quiche, kaligrafie ,minder drukke activiteiten.

Rondvraag:

In de midweken doen we het niet op woensdag, dus we plannen het 1 x in de maand in, en is er iets bijzonders, dan plannen we er een extra in.

Tijdens de midweken hebben we per vakantie 1 GMG als deelnemersvergadering.

'S avonds: Na de schermtijd ervaren sommigen als niet ingevulde tijd. We hebben nagedacht hoe we dit kunnen doen, omdat er toch wat haken en ogen zitten aan bv nog naar buiten gaan, of langer mobiel. De deelnemers beseffen heel goed dat druk gedrag van de deelnemers tot gevolg kan hebben. We kwamen gezamenlijk met het volgende idee, dat we twee weken proberen in de zomervakantie. Daarna beslist de leiding of het voor herhaling vatbaar is of niet. Telefoontijd wordt uitgebreid.

Wanneer je niet hoeft te douchen dan kunnen kinderen van 14 jaar en ouder naar de knutselzolder, we hebben 1 voorbeeld vanuit de leiding, of je komt zelf met iets haalbaars, wat eerst besproken wordt met de leiding en goedkeuring krijgt.

Deelnemers vragen in de weekenden om meer toezicht na 21 uur op de gangen omdat sommige deelnemers nog veel geluid maken. Dit hebben we gelijk ingezet.

We gaan een ideeën pot maken: er staat een grote glazen pot op de kachel in groep rood, Martijn maakt er morgen een etiket op, zodat het voor iedereen duidelijk is waar briefjes met ideeën in kunnen.

We hebben de ideeën pot uitgepakt:

- zelf armbandjes maken: doen we al.
- Beter programma mooi en slecht weer: Is aan de hand hiervan beter ingepland vanaf september.
- Minder vaak GMG: 3 x in een vakantiemidweek en 3 x op zaterdag in de maand.
- Ideeën GMG: pleeggezin, pesten, autisme, adhd: is ingepland tijdens GMG's in 2023
- Ergens eten: we zijn gaan picknicken: gebraden koude kippenpootjes, stokbrood met kruidenboter, casino sandwich met kaas, sla tomaat, mayonaise, ham . komkommer, wrap kruidenboter en ham, gerookte zalm, gevulde eitjes.
- Handdoekjes zijn nat in de wc: vanaf nu worden elke dag om 13 uur alle handdoekjes verschoond van de wc's.

Deelnemers wordt naast de vaste inspraakmomenten regelmatig gevraagd naar hun ideeën en tips. 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.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De inspraakmomenten 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 deelnemers vergaderingen verlopen ook heel goed, de deelnemers nemen hier op een serieuze manier aan deel en komen vaak met echt goede ideeën.

De individuele inspraak 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. De punten uit de bijeenkomsten met de cliëntenraad zijn in voorgaande paragraaf uiteengezet.

Wij zijn heel tevreden over hoe de inspraakmomenten nu verlopen en willen dit voortzetten op deze manier in 2024.

Doelen inspraak 2024:

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.
2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers.
3. Voortzetten inspraakmomenten tijdens deelnemersvergadering.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Dit jaar hebben we Vanzelfsprekend gebruikt voor de tevredenheidsmeting. De vragenlijsten zijn in juni 2023 uitgezet. We hebben 45 uitnodigingen verzonden om de meting in te vullen. Ouders hebben een persoonlijke uitnodiging ontvangen en er is 2 maal op geattendeerd in de nieuwsbrief.

We hebben helaas maar 7 ingevulde vragenlijsten mogen ontvangen. Dat is een respons van 15% minder dan vorig jaar.

De onderwerpen die aan bod zijn geweest:

1: Ik hoor erbij en doe mee:

Effect ervaren van prettig contact met méér mensen, neutraal.

Tevredenheid over het onderling contact, goed.

Tevredenheid over veilig voelen bij andere deelnemers, goed.

Tevredenheid over veilig voelen bij begeleiders, goed.

2: Ik kan kiezen uit nuttig werk

Er zijn leuke activiteiten, zeer goed.

Tevredenheid afwisseling activiteiten, goed.

3: Ik beweeg veel op de boerderij

Effect ervaren fysiek welbevinden, neutraal.

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, 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, zeer goed.

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

Effect ervaren onderdeel groep zijn, neutraal.

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, zeer goed.

Effect ervaren doelgericht handelen, zeer goed.

Effect ervaren zelfreflectie, goed.

Tevredenheid over de activiteiten: gemiddeld rapportcijfer 8,1

Tevredenheid onderling contact: gemiddeld rapportcijfer 7,7

Tevredenheid begeleiders: gemiddeld rapportcijfer 8,1

Tevredenheid omgang met begeleiders: heel goed.

Tevredenheid beschikbaarheid begeleiders: heel goed.

Tevredenheid nakomen afspraken door begeleiding: goed

Hoe nuttig is de deelname aan de zorgboerderij: gemiddeld rapport cijfer 8,6

Effect ervaren afname problematiek: goed

Effect ervaren doelen behaald: goed

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

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.

Wij hebben dit jaar meer 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 wij scoren goed op het behalen van doelen en goed tot zeer goed op ik krijg de kans om te leren. Vorig jaar was ik heb nieuwe dingen geleerd neutraal.

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.

In 2022 voelde niet iedereen zich altijd vrij om te zeggen wat ze voelen en denken (31% had neutraal aangegeven). Dit is zo en zo voor veel deelnemers met hun problematiek een leerdoel, het geeft niet dat ze dat nog niet altijd kunnen daar werken we aan bij Aan de Hand met kleine stapjes. Bij ons mag iedereen zijn wie hij is en alles zeggen. Ook is er voldoende ruimte om dit 1 op 1 met iemand van de leiding te delen. Het doel was om meer te gaan vragen naar de mening van de jeugdigen. Hier zien wij in 2023 ook een positief effect op door onze acties zoals de ideeën pot en de inspraakmomenten voor de jeugdigen. Op ik voel me gezien en gehoord scoren we nu zeer goed.

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 2 maal een reminder verzonden via de nieuwsbrief. Wij hebben ook contact gehad met SZZ over de methode, het is zeer arbeidsintensief om de uitnodigingen individueel te versturen, het kan ook met 1 klik op de knop maar dan moeten ouders eerst inloggen en moeten we voor iedereen inloggegevens aanmaken, naar onze mening betekent die extra stap nog een hogere drempel voor het invullen van ouders.

Ook hebben we gevraagd of de link die we sturen een langere geldigheidsdatum kan hebben. op die manier kunnen we meer reminders sturen zonder dat we voor iedereen weer opnieuw een link aan moeten maken.

Doelen 2024:

1: Hogere respons.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er heeft 1 ongeval plaatsgevonden in juni 2023. Een deelnemer is van een paard gevallen nadat deze een te scherpe draai maakte omdat ze te dicht bij een ander paard in de buurt kwam. Hierbij is zij niet gewond geraakt mede omdat zij een cap en een bodyprotector droeg. De medewerkster die hierbij aanwezig was heeft de situatie goed ingeschat en de deelnemer en het paard in veiligheid gebracht. De deelnemer is zelf opgestaan en was vooral geschrokken. De situatie is besproken met de deelnemer en de deelnemer is daarna heel stoer weer opgestapt. Zo heeft ze dit toch met een positieve ervaring af kunnen sluiten.

Er is met de deelnemer besproken wat te doen als het paard niet direct luistert.

Het formulier is ingevuld door de medewerkster die aanwezig was bij het incident, de analyse is gedaan door de medewerker Beleid en Kwaliteit.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

In 2023 hebben er slechts 2 agressie incidenten plaats gevonden bij Aan de Hand. In totaal waren hier 3 cliënten bij betrokken waarvan 1

alleen als slachtoffer.

Incident1:

Een aantal jeugdigen misdraagt zich in de supermarkt met het boodschappen doen en na ze hier meerdere malen op aangesproken te hebben en er afspraken geprobeerd zijn te maken besluit de begeleider terug te keren naar Aan de Hand. Eenmaal terug op de locatie wordt een deelnemer erg boos, begint te schreeuwen en met spullen te gooien. Een andere begeleider heeft het vanaf dat punt opgepakt en met hem besproken wat hij niet snapte. De deelnemer wil niet aan tafel komen zitten en loopt weer schreeuwend naar buiten en drukt op de deurbel. De begeleider gaat weer met hem in gesprek, hij wordt weer rustiger maar lijkt zichzelf daarna weer op te laden en gaat weer schreeuwen. Na het eten sloop hij van alles in zijn kamer, er wordt gevraagd aan hem of we de middag weer goed kunnen oppakken, maar de deelnemer blijft schreeuwen. De deelnemer pakt een schoenlepel en gaat naar buiten hier slaat hard tegen dingen aan. Een begeleider loopt naar hem toe en zegt hem de schoenlepel te geven, na dit nogmaals te hebben gezegd gebeurt dit ook. De deelnemer begint te huilen, gaat weer schreeuwen en loopt weg. Hij begint tegen auto's te schoppen dus de begeleiders lopen samen naar hem toe om hem via een humane begeleidingstechniek naar binnen te begeleiden (arm onder oksel, hand losjes op onderarm). De deelnemer stribbelt even tegen maar geeft zich dan over en loopt mee naar binnen. ze gaan in een ruimte, waar geen andere deelnemers zijn, zitten. De deelnemer begint hard te huilen en te schreeuwen en duwt en slaat tegen de tafel. Een begeleider vangt op dat het over thuis gaat en vraagt of hij zijn ouders mist, dit is zo en hij wordt wat rustiger. Maar dan laadt hij weer op en begint weer. Hij pakt de tafel op om hem te gooien, op dat moment hebben de begeleiders zijn armen vast gepakt, 1 begeleider was te laat en kreeg een elle boog onder haar kin. De deelnemer kalmeert en praat even met de begeleiders. Op papier hebben de begeleiders de gedachten uit laten tekenen en doorgekrast en uiteindelijk was hij weer rustig. Hij heeft nog gegeten in groep rood.

Reflectie: Door het lange verblijf van de deelnemer bij Aan de Hand omdat zijn ouders op vakantie zijn lijkt zijn emmer erg hoog te zitten. Beter was geweest als de medewerker direct met de deelnemer was gaan zitten om uit te tekenen wat er in zijn hoofd zat, dit hielp na afloop van agressief gedrag om hem te kalmeren. Door dit eerder in te zetten was het sneller opgelost. Ook is het de volgende keer goed om met maximaal 3 kinderen naar de winkel te gaan zodat er goed zicht is op alle kinderen. Het signaleringsplan van de deelnemer is hierop aangepast.

Incident 2:

Door eerder negatieve ervaringen tijdens een voetbalspel mocht een deelnemer niet meedoen met een nieuw spel van een andere deelnemer. Dit zorgde voor z'n grote frustratie dat hij de deelnemer fysiek belaagde. Deze deelnemer vocht niet terug, maar weerde enkel af. Bij navraag werd door beide bevestigd dat de deelnemer niet mocht meedoen door eerder negatieve ervaring tussen beide. De deelnemer erkende erg gefrustreerd te raken door oneerlijk spel en daardoor in blinde woede de andere deelnemer aanviel. De begeleider moest de deelnemer fysiek in bedwang houden om herhaling te voorkomen. de begeleider is met hem naar z'n kamer gegaan om rustig te worden. Na 5 min even alleen op de kamer te zijn geweest hebben ze de situatie redelijk rustig kunnen bespreken. De deelnemer kon daarna weer in de groep meedoen. Er is een signaleringsplan gemaakt samen met de deelnemer. Dit was een op zichzelf staand incident, met het signaleringsplan werkt het goed voor de deelnemer, hij heeft geen agressief gedrag meer laten zien.

Ook met het slachtoffer is de situatie nabesproken, hij heeft geen fysieke of mentale klachten overgehouden aan het incident.

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 of de teamleider zorg gezien en besproken met de teamleider team, het betrokken personeel en de betrokken deelnemers. Wanneer nazorg nodig is wordt dit geboden, in 2023 volstond het gezamenlijk nabespreken en het opstellen of aanpassen van het signaleringsplan in beide gevallen.

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. 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.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We zien duidelijk dat de acties die wij hebben ondernomen in 2023 hun vruchten hebben afgeworpen. Het aantal agressie incidenten is met 91% afgenomen. Enerzijds komt dit door de uitstroom van de deelnemers met complexere problematiek anderzijds door het continu reflecteren op het eigen handelen met elkaar. Wij zijn heel trots dat het gelukt is deze werkwijze te implementeren en dat dit ook terug te zien is in de resultaten

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

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

Toelichting: Dit is niet gebeurd in 2023, wij hadden onze focus op andere zaken. We nemen het mee naar 2024.

Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers tijdens GMG en individueel.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: Dit hebben wij voortgezet in 2023.

Conclusie/ evaluatie toevoegen aan de Risico inventarisatie in de dossiers van de deelnemers. Zodat duidelijker is waar de gestelde doelen die hier betrekking op hebben vandaan komen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: Dit is voor alle deelnemers gebeurd.

Naast de cliëntenraad bestaande uit ouders ook maandelijks een inspraak moment plannen voor de jeugdigen. Dit doen we tijdens de bewonersvergadering. Dit is al gestart, december evalueren we of dit de gewenste manier is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: We zijn gestart met de bewoners vergaderingen, we hebben besloten deze net als de samenkomst met de cliëntenraad 4 maal per jaar te gaan houden.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: gedaan

Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad door: Goede verslaglegging en tijdig inplannen vergaderingen. Open houding en serieus omgaan met de punten die ingebracht worden door de cliëntenraad. De cliëntenraad blijven betrekken bij voornemens voor verbeteringsmaatregelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: We zijn het afgelopen jaar 3 maal bijeengewees met de cliëntenraad. Door ziekte van leden is 1 bijeenkomst niet door gegaan en het is niet gelukt een nieuwe datum te vinden voor het einde van het jaar.

Verminderen aantal agressie incidenten in 2023.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Toelichting: Het aantal incidenten is drastisch verminderd, zie meldingen incidenten in jaarverslag.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

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

Toelichting: We hebben dit jaar 3 ontruimingsoefeningen gehouden.

Inplannen trainingen de-escalerend werken 4x per jaar.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

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

Toelichting: De training heeft dit jaar 2x plaatsgevonden. Door de wijzigingen in ons deelnemersbestand is 1 maal per jaar voortaan voldoende.

Sociale netwerk jeugdigen moet van de sociale kaart in het nieuwe format in ONS gezet worden. Dit graag ook uitbreiden met vrienden/vriendinnen, opa en oma enz.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

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

Toelichting: Dit is voor alle deelnemers gebeurd.

Inplannen cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

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

Toelichting: Er zijn geen nieuwe pedagogisch medewerkers in dienst gekomen, in 2023.

Bekijken welke trainingen gewenst zijn in 2023 in het kader van SKJ.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)

Toelichting: Onze SKJ geregistreerde medewerker heeft de training open en alert gevolgd.

Raad van toezicht aanstellen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Wij hebben niet meer meer dan 10 zorgverleners in dienst dus wij hoeven geen Raad van toezicht aan te stellen.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Actie afgerond op: 25-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: De nieuwe norm heeft voor ons geen gevolgen. Wij hebben niet meer dan 10 zorgverleners in dienst dus hoeven geen Raad van toezicht aan te stellen.

Inventariseren of er voldoende ruimte is om af te wijken van de dagstructuur voor jeugdigen.

Geplande uitvoerdatum: 04-09-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Dit hebben we gedaan met de bewoners vergadering. Conclusie dat is er, er is altijd een keuze.

In overleg met de gedragsdeskundige bekijken hoe we de afspraken m.b.t. telefoongebruik het beste in kunnen zetten.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Deelnemers kunnen ten alle tijden vragen om hun telefoon. De telefoontijd is ook uitgebreid voor de deelnemers. Wij blijven wel tijdens dagbesteding en activiteiten de telefoons opbergen om zo de volledige focus op de leerdoelen te kunnen behouden en te zorgen dat de dure apparatuur veilig is.

MIC meldingen bespreken met gedragsdeskundige. zij geeft hier feedback op tijdens de teamvergaderingen/ zorgoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Dit gebeurt maandelijks

Inventariseren wat het team nodig heeft om beter inzicht te krijgen in het eigen handelen om escalatie te voorkomen

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Wij hebben maandelijks casussen en alle micmeldingen besproken met de gedragsdeskundige en het team. Om zo beter te kunnen reflecteren op het handelen.

Vaker bespreken zorgplannen met gedragsdeskundige.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit gebeurt maandelijks, echter merken we dat dit nogal wat vertraging in het proces brengt, met name voor het aanvragen van indicaties. Per 1 oktober bieden wij geen zorg meer in perceel 3a en is de betrokkenheid van een gedragsdeskundige bij de zorgplannen geen vereiste meer. Wel wordt zij hier indien nodig bij betrokken.

Individuele afspraken met jeugdigen dienen beter vastgelegd te worden in hun dossier en de evaluatie hiervan moet ook terug te vinden zijn in hun dossier. Dossiers moeten hieromtrent beter omgebouwd worden.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit is voor alle deelnemers nu duidelijker terug te vinden in hun dossier.

Onderzoeken of Teamleider team SKJ registratie kan behalen. Samen met de teamleider team kijken of het haalbaar is om naast haar functie de dit traject in te gaan in combinatie met haar gezin.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: De teamleider team is sinds 2 september niet meer werkzaam binnen onze organisatie.

Jeugdigen worden meer betrokken bij de evaluatie en het stellen van hun persoonlijke doelen. Voor de mentoren betekent dit dat de jeugdigen of aanwezig zijn bij de evaluatie met ouders of apart een evaluatie op kind niveau hebben. Dit moet terug te vinden zijn in het evaluatie verslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dit gebeurt nu altijd.

Nieuw format intake en overeenkomst gebruiken bij nieuwe deelnemers en aanhangsel bij huidige deelnemers tijdens de evaluatie laten ondertekenen. In jaarverslag verantwoorden wat de stand van zaken is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Momenteel gebruiken wij voor alle nieuwe deelnemers het nieuwe format en wordt er bijgehouden wie al wel en wie nog niet pagina 7 heeft ondertekend tijdens de evaluatie.

Zoonosentcheck plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Wij hebben inmiddels een nieuw certificaat.

Informatie moment jeugdconsulenten Schouwen Duiveland organiseren.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: He tis erg moeilijk een datum te vinden hiervoor, dit is niet gelukt in 2023.

Brainstromen over hogere respons tevredenheidsenquêtes.

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Wij zitten vast aan de methode vanzelfsprekend, we hebben dit jaar weer 50 uitnodigingen verstuurd maar maar 7 lijsten retour gekregen. Voor ons is dit niet de beste manier om de enquête uit te zetten maar we willen het ook geen 2 keer doen. Voor ouders is het te omslachtig en teveel moeite. Ze hebben 2 maal per jaar een persoonlijk evaluatie gesprek en daar hechten zij meer waarde aan.

In gesprek gaan met de bewoners om te inventariseren hoe wij Aan de hand meer als thuis kunnen laten voelen.

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Wij hebben de bewonersvergaderingen weer opgepakt, de bewoners hebben bv hun persoonlijke keuzes m.b.t. het menu door kunnen geven, kunnen mee koken als ze dat willen. Hebben ook meege gedacht over de activiteiten en helpen om daar een plan voor te maken. De telefoontijd is uitgebreid in de rustmomenten en er is regelmatig bezoek. Die optie was er altijd al maar we communiceren hier nu meer over met de deelnemers. Daarnaast hebben wij een ideeën pot weggezet, de inhoud hiervan wordt ook besproken tijdens deze bijeenkomsten.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Actie afgerond op: 01-05-2023 (Afgerond)

Tijdens de evaluatie gesprekken vragen of de deelnemers vindt dat hij kan zeggen wat hij voelt en denkt en wat wij daar anders in zouden kunnen doen.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Actie afgerond op: 15-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Dit gebeurt, deelnemers geven aan zich vrij te voelen in wat zij kunnen zeggen zeker tegen de groepsleiding. Sommigen vinden dit wel moeilijk in een groep, wij koppelen dit dan aan een leerdoel.

Inplannen Triple C nieuwe medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

Actie afgerond op: 14-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Wij hebben geen nieuw personeel in dienst gekregen dit jaar.

Bewuster bezig zijn met successen benoemen naar deelnemers. Zodat zij zich bewust zijn wanneer zij hebben gewerkt aan hun doel.

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2023

Actie afgerond op: 14-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Nu deelnemers betrokken worden bij het evaluatie gesprek en het opstellen van hun doelen zijn zij zich ook beter bewust van hun persoonlijke doelen bij Aan de Hand. Tijdens het verblijf herinneren

wij hen regelmatig aan hun doelen en benoemen wanneer zij progressie laten zien. Dit gebeurt allemaal op het eigen niveau van de deelnemer.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 26-04-2023
Actie afgerond op: 19-04-2023 (Afgerond)

n.v.t.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: 14-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Actie verwijderd, was dubbel aangemaakt.

n.v.t.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: 14-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Actie verwijderd, was dubbel aangemaakt.

n.v.t.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 14-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Actie was dubbel, verwijderd.

Aanpassen werkwijze MIC-meldingen en bespreken met team.

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2023
Actie afgerond op: 01-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De werkwijze is aangepast, dit was al gedaan voor het indienen van het jaarverslag dus de nieuwste versie van de werkwijze staat al in de werkbeschrijving. Tijdens de vergadering is deze toegelicht aan het personeel.

Analyse MIC- meldingen bespreken met het team en aanhalen voorbeelden uit de MIC-meldingen.

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2023
Actie afgerond op: 01-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: De analyse is besproken tijdens de vergadering. hier is ook de gedragsdeskundige bij aanwezig geweest.

Inplannen functioneringsgesprekken.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Actie afgerond op: 03-04-2023 (Afgerond)

Toelichting: Functioneringsgesprekken zijn ingepland maar door vertrek teamleider team niet uitgevoerd. De gesprekken staan nu gepland begin maart 2024. In december doen we het nogmaals.

Inplannen data cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2023
Actie afgerond op: 03-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Data zijn ingepland

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 01-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Er is gekeken wie een herhalingstraining nodig heeft, deze worden komend jaar ingepland.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 21-02-2023 (Afgerond)

Onderzoeken of er overhead ingepland kan worden voor het MT op de werkvloer voor aansturing personeel..

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 13-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Voor nu is dat niet mogelijk, wel staan leden van het MT meer op de groep. Ook is de gedragsdeskundige meer aanwezig om de medewerkers te ondersteunen tijdens team overleggen en individuele gesprekken met de mentoren.

Gedragsdeskundige betrekken bij bespreken MIC- meldingen.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2023
Actie afgerond op: 16-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: De MIC meldingen worden vast toegevoegd aan de intervisie momenten. Ook is de gedragsdeskundige voortaan aanwezig bij de Team overleggen waarin de meldingen besproken worden.

Aanpassen werkwijze MIC-meldingen en dit bespreken met het team.

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2023
Actie afgerond op: 15-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: De procedure is aangepast en besproken met het team tijdens de algemene vergadering.

Inplannen intervisies gedragsdeskundige.

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

Toelichting: Deze zijn ingepland voor het hele jaar. De gedragsdeskundige zit ook bij de teamvergaderingen.

Inplannen intervisies gedragsdeskundige.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Staat ingepland.

Inplannen zorgoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 14-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: De vergaderingen zijn ingepland voor het hele jaar.

Nieuw format intake en overeenkomst gebruiken bij nieuwe deelnemers en aanhangsel bij huidige deelnemers tijdens de evaluatie laten ondertekenen. In jaarverslag verantwoorden wat de stand van zaken is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 17-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Wij gebruiken voor de nieuwe deelnemers het nieuwe format en tijdens de evaluatie gesprekken wordt door de huidige deelnemers het aanhangsel getekend en toegevoegd aan het dossier. Wij houden dit bij in het mentoren overzicht en attenderen de mentoren hier ook op. Momenteel is dit al ingevuld door 25 deelnemers, voor 21 deelnemers heeft nog geen evaluatie gesprek plaatsgevonden maar nemen we dit mee bij de evaluaties.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Er wordt op toegezien dat alle medewerkers werken volgens de richtlijn afstand- nabijheid. MT en team doorlopend

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2019
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
Toelichting: Deze actie blijft altijd staan, dit is een doorlopend aandachtspunt.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024

Foto, video of geluidsopname sturen naar ouder

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2024

Inplannen Triple C voor nieuwe medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2024

Ouder valideren en vragen naar weekend, complimenteren.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Inplannen bijeenkomsten cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Voeren alle geplande functioneringsgesprekken in maart 2024.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024

Inplannen functioneringsgesprek ZZP'ers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Inplannen inspraakmomenten tijdens weekenden en vakanties.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

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

Follow-up deelnemersvergadering.**Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2024**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**Bespreken kernwaarden en evalueren aan welke kernwaarden wij nog kunnen werken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024**Bekijken welke trainingen er gevolgd gaan worden voor de SKJ.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024**Monitoren of aanvraag SKJ zoals gepland verloopt.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024**Zijn alle functioneringsgesprekken met de ZZP'ers gevoerd?****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2024**Inwerkmap aanpassen****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**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**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**Evalueren of ondersteuning personeel vanuit het MT voldoende is.****Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2024

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

Inplannen Triple C nieuwe medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

Inplannen herhaling BHV/ EHBO

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

Inplannen functioneringsgesprekken voor december.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Inplannen geef me de vijf nieuwe medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Follow- up. Zijn alle functioneringsgesprekken gevoerd in december?

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 13-09-2025

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

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

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

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

inplannen herhaling BHV/ EHBO

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: De herhalingen BHV en EHBO hebben plaatsgevonden.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

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

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Missie:

Christelijk Begeleidingscentrum Aan de Hand is een professionele, belevingsgerichte en zorg-op-maat zorgaanbieder, die vanuit christelijke bewogenheid zorg en begeleiding verleent aan kinderen en tieners met problemen op het gebied van Autisme, ADHD en hechting, in een landelijke omgeving.

Visie:

Mensvisie

Aan de Hand vindt het heel belangrijk dat er voor iedereen een plek is op aarde, met beperking of niet. Wij willen als begeleidingscentrum zorg bieden voor kinderen en tieners met problemen. Er zijn veel schrijnende situaties omtrent kinderen. Denk bijvoorbeeld aan (v)echtscheiding, KOP kinderen, pleegkinderen, kinderen met autisme en/of aanverwante psychische stoornissen, die vastlopen op school vanwege hun IQ in combinatie met hun psychische beperking. Bij Aan de Hand wordt iedere deelnemer en werknemer als individu gerespecteerd en geaccepteerd.

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.

Geloofvisie

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 naastenliefde als bijbels perspectief vinden wij het heel belangrijk dat er voor iedereen een plekje is in deze maatschappij. 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.

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.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doel deelnemers in/uitstroom:

1. Deelnemersaantal stabiel houden.

Doelen personeel:

1. Vast houden van de groei in professionaliteit in 2024.
2. Voeren functioneringsgesprekken 2023 en 2024.
3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden mede om de stabiliteit in het team vast te houden.
4. 2 maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2024.
5. 2 maandelijks intervisie inplannen.

Doelen opleidingen 2024:

1. Herhalingen BHV en EHBO.
2. Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.
3. Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.
4. Training medicatie voor eventueel nieuwe medewerkers en de medewerkers waarvan het langer dan 3 jaar geleden is.
5. Training Triple C voor nieuwe medewerkers.
6. Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.
7. Behalen SKJ voor pedagogisch medewerker met HBO diploma en voor de Teamleider organisatie na afronding opleiding management in de zorg.
8. Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg.

Doel evaluatie gesprekken:

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

Doelen inspraak 2024:

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.
2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers tijdens GMG en individueel.
3. Voortzetten inspraakmomenten tijdens deelnemersvergadering.

Doelen 2024 tevredenheid:

1. Hogere respons.
2. Klantbeleving van ouders verbeteren

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Plan van aanpak 2024

Doel deelnemers in/uitstroom:

1. Deelnemersaantal stabiel houden.

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. Vast houden van de groei in professionaliteit in 2024.

We zijn afgelopen jaar erg stabiel geworden en hebben een kleiner team. We hebben besloten dat de maandelijkse team-/ zorg overleggen terug geschroefd kunnen worden naar 2 maandelijks. Deze zijn al ingepland voor het hele jaar. De gedragsdeskundige sluit hier voortaan alleen als het nodig is bij aan en niet meer iedere keer. We houden gedurende het jaar in de gaten of dit voldoende is op deze manier, zo niet passen we het aan. Het volgende actiepunt is hiervoor aangemaakt: *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?*

2. Voeren functioneringsgesprekken 2023 en 2024.

In maart 2024 heeft iedereen zijn alle functioneringsgesprekken van 2023 ingehaald, in december worden weer met alle medewerkers gesprekken gevoerd. Hier zijn 3 actiepunten voor aangemaakt inclusief follow-up. Met de ZZP'ers worden in mei functioneringsgesprekken gepland, omdat we dan een duidelijker beeld hebben van hun functioneren, zij worden incidenteel ingezet. Hier zijn 2 actiepunten voor aangemaakt.

3. Aansturing en ondersteuning personeel vasthouden mede om de stabiliteit in het team vast te houden.

De leden van het MT staan meer op de groep ingepland, ook veel in de weekenden. Zo werken zij met alle medewerkers en kunnen snel schakelen en coachen op de werkvloer. Daarnaast hebben we de team overleggen en intervisie. We evalueren in juni of dit voldoende is. Hier is een actie voor aangemaakt.

4. 2 maandelijks zorgoverleg inplannen voor 2024.

De team/zorg overleggen zijn voor het hele jaar al ingepland, de gedragsdeskundige zal deze bijwonen indien nodig. We houden gedurende het jaar in de gaten of dit voldoende is op deze manier, zo niet passen we het aan. Het volgende actiepunt is hiervoor aangemaakt: *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?*

5. 2 maandelijks intervisie inplannen.

De intervisies zijn voor het hele jaar al ingepland, de gedragsdeskundige zal deze bijwonen indien nodig. We houden gedurende het jaar in de gaten of dit voldoende is op deze manier, zo niet passen we het aan. Het volgende actiepunt is hiervoor aangemaakt: *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?*

Doelen opleidingen:

1. Herhalingen BHV en EHBO.

De directie assistent plant deze herhalingen in. Actie is aangemaakt.

2. Cursus geef me de 5 voor nieuwe medewerkers.

De directie assistent plant deze in. Actie is aangemaakt.

3. Herhaling/verdieping cursus de-escalerend werken.

Staat ingepland voor 20 maart 2024.

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

De directie assistent plant deze in. Actie is aangemaakt.

5. Training Triple C voor nieuwe medewerkers.

De directie assistent plant deze in. Actie is aangemaakt.

6. Kijken welke trainingen we in het kader van SKJ nog gaan doen.

Dit gaat de directrice zelf bekijken. Actie is aangemaakt.

7. Behalen SKJ voor pedagogisch medewerker met HBO diploma en voor de Teamleider organisatie na afronding opleiding management in de zorg.

De aanvraag procedure is al opgestart, de directieassistente monitort of alles volgens schema verloopt. Actie is aangemaakt.

8. Teamleider organisatie afronden opleiding management in de zorg.

De teamleider zorgt zelfstandig dat ze deze opleiding afrond. Geen actie nodig

Doel evaluatie gesprekken:

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

Dit wordt gemonitord door de teamleider organisatie en de directrice. Zij zijn betrokken bij alle zorgplannen en schuiven zo nu en dan aan bij evaluatie gesprekken. Actie is aangemaakt.

Doelen inspraak:

1. Voortzetten prettige samenwerking met de cliëntenraad.

De medewerker planning, beleid & kwaliteit plant de bijeenkomsten in en verzorgt de agenda's en notulen. Actie is aangemaakt.

2. Voortzetten inspraakmomenten van de deelnemers tijdens GMG en individueel.

De directrice plant deze momenten in tijdens de weekenden en vakanties.

3. Voortzetten inspraakmomenten tijdens deelnemersvergadering.

Deze zijn 4 keer per jaar ingepland. Actie follow up is aangemaakt.

Doelen tevredenheid:

1. Hogere respons in 2024.

Wij zijn in overleg met SZZ hoe wij een hogere respons zouden kunnen genereren o.a. door een langere geldigheid van de links. We gaan onderzoeken of we ouders kunnen vragen de lijst in te vullen tijdens de evaluatie gesprekken. Dat ouders dan rond die tijd een link ontvangen voor de enquête.

2. Klantbeleving van ouders verbeteren, dit gaan wij doen door:

- Missie visie strategie aanpassen, ook richten op ouders/ verzorgers.
- Inwerkmap aanpassen
- Tijdens teamoverleg klantgerichtheid standaard bespreken en punten van aandacht meenemen in jaarverslag
- Ouders begeleiden naar groep om koffie laten drinken met elkaar en een voor een voor overdracht halen. (Koffie en lekkers verzorgen)
- Foto, video of geluidsopname sturen naar ouder
- Ouder valideren en vragen naar weekend, complimenteren.

Acties zijn aangemaakt.

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 2024 actief 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 zijn 26 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 3.2 | <ul style="list-style-type: none">• Inspectierapport IGJ |
|------------|--|