

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Zorgboerderij De Kleine Vos

De Kleine Vos

Locatienummer: 1880



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	12
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16
7 Meldingen en incidenten	17
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	19
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	30

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

Zorgboerderij De Kleine Vos

Registratienummer: 1880

Rechtersveldweg 1, 8267 AL Kampen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52955036

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

Locatiegegevens

De Kleine Vos

Registratienummer: 1880

Rechtersveldweg 1, 8267 AL Kampen

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

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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

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

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van 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.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

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.

Dit jaar begon met de nasleep van Corona. Eind 2021 was bij een aantal jongeren de rek er al uit, begin dit jaar trok Corona nog meer een wissel, met name bij 3 jongeren. Dit heeft ook geleid tot uitplaatsing van alle 3, helaas. De regel; bij positief getest blijf je op je kamer, was te veel gevraagd. Eén jongere liep een aantal keer weg en moest door de politie weer worden opgespoord en terug gebracht. Een andere jongere wilde ook perse niet op zijn kamer blijven, vond Corona onzin en ging na positief te zijn getest, andere jongeren expres in het gezicht hoesten. Een derde jongere werd vooral agressief, ook op school en stage. Deze jongere bedreigde begeleiders en viel uiteindelijk ook begeleiders fysiek aan en was er drie keer sprake van wurging. Dit ging zo fors dat de laatste keer 112 is gebeld en de politie ondersteuning heeft geboden en de jongere heeft meegenomen. Alle 3 de jongeren zijn uitgeplaatst; 2 naar een crisisplek en 1 naar een andere zorginstelling. Alles bij elkaar een zeer pittige en intensieve periode. Hierdoor zijn er in de eerste helft van het jaar veel MIC-meldingen. Alle meldingen zijn besproken met de leidinggevenden.

In het voorjaar is de hele groep met 4 begeleiders een week naar de Belgische Ardennen geweest voor een survivalweek. Dit was iets waar de jongeren naar uitkeken en wat heel erg het groepsgevoel versterkt heeft. Een energievretende week maar meer dan de moeite waard! In de zomervakantie is de hele groep naar Heino geweest voor Summercamp. Deze vakantieweek wordt ieder jaar georganiseerd door de zorgboerderij. Ook deze week was weer een hoogtepunt voor veel jongeren.

Met Zorgintact zijn een aantal sessies geweest om na te denken over de doelen voor 2025. Met name het doel dat Evert in 2025 volledig los is van de zorgboerderij. De zorgboerderij vraagt zoveel coördinatie en regelwerk, dat Ellen heeft aangegeven niet de taken van Evert er bij te kunnen nemen. We hebben besloten voor deze taken een nieuwe functie te creëren; teammanager. Halverwege het jaar is hiervoor een sollicitatieprocedure gestart en 1 september is de teammanager begonnen. De bedoeling is om gaandeweg de taken en bevoegdheden te formuleren. Er is een 2-wekelijks overleg waarin zowel zorginhoudelijk als organisatorisch en personeelszaken worden besproken. Daarnaast is er behoefte om meer ondersteuning te hebben vanuit een gedragswetenschapper. Eind 2022 is hiervoor een sollicitatieprocedure gestart en is een orthopedagoog aangenomen. Zij gaat starten in februari 2023 en gaat werken op ZZP-basis. Er is 1 begeleider vertrokken in verband met een andere baan. Hiervoor zijn 2 sollicitatieprocedures gestart, maar beide keren heeft dit geen geschikte kandidaat opgeleverd. Er is geworden op HBO-begeleiders met SKJ-registratie, maar beide keren leverde dit geen (geschikte) kandidaten op. Om de werkdruk enigszins te verlichten hebben wij een leer-werkovereenkomst aangeboden aan 1 van de stagiairs. WE hebben haar aangenomen voor 0,8 Fte. Eind 2022 is nog een sollicitatieprocedure geweest. Hierop kwam wel respons en we hebben 2 HBO-begeleiders kunnen aannemen, waarvan 1 met SKJ-registratie. Beiden gaan begin 2023 starten. Eén van de lastige hobbels in de arbeidsvoorwaarden gesprekken is de salariering. HBO-ers met SKJ kunnen in andere organisaties meer geld per maand verdienen. Op basis hier van hebben wij de inschaling herzien waardoor er een betere concurrentiepositie ontstaat; MBO begeleiders komen in schaal 40, HBO begeleiders in schaal 45 en HBO met SKJ in schaal 50.

In 2022 is de hele medicatieverstrekking gedigitaliseerd in samenwerking met de apotheek. Medicatie wordt gebaxterd bezorgd op de zorgboerderij, de verstrekking wordt digitaal afgetekend. In het begin van 2022 is er een paar keer overleg geweest met 'de Kleine Vosraad'. Maar door het vertrek van 3 van de 4 deelnemers is dit overleg (tijdelijk?) opgeheven. Er was geen animo meer om deel te nemen aan deze overlegraad, helaas. De huiskamer-overleggen lopen wel gewoon door.

De vertrouwenspersoon van de AKJ is geregeld op de zorgboerderij geweest.

De teammanager heeft met alle medewerkers een kennismakingsgesprek en later een functioneringsgesprek gevoerd.

Het afgelopen jaar zijn er weer jongens- en meidenavonden geweest. Door het jaar is heen is het aantal meiden op de boerderij iets minder geworden en daarmee liep de frequentie ook wat terug. In totaal zijn er vijf meidenavonden georganiseerd waarbij de ideeën en planning vooral bij jongeren zelf lag. Twee avonden stond het thema geloof centraal met als hoofdvraag 'hoe sta je in het geloof?' en 'wat zegt de bijbel en wat vindt je zelf?'. Ook zijn er twee avonden besteed aan de 'kletsplot' waarbij de thema's uiteenliepen. Vriendschap,

liefde en toekomstbeeld waren het hoofdthema van de vragen uit de pot. Eén avond hebben wij spelletjes gedaan en afscheid genomen van meisje die vertrok. Naast deze groepsmeidenavonden zijn er met twee meiden losse avonden gepland in verband met seksuele voorlichting. Zij hebben toen het seksganzenbord gespeeld en verschillende thema's rondom seksualiteit besproken.

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.

Tijdens Corona was het erg pittig. Met name de jongeren die in hun gedrag ontregelden. Ze werden geschorst van school en kwamen daardoor thuis te zitten. Dit maakte het extra intensief en het vroeg veel van begeleiding. Toen één van deze jongeren werd aangesproken op haar gedrag zei ze; "oké, dan loop ik wel weg". De zorgboerderij is een open setting waar iedere jongere op eigen initiatief de deur uit kan gaan, er is geen mogelijkheid om een jongeren fysiek vast te houden. Wat over bleef was de voogd informeren en de politie inschakelen. Dit gebeurde iedere keer. Iedere keer werd deze jongere wel opgespoord door de politie, maar niet teruggebracht. Zij zei dan: ik heb Corona, waardoor de politie haar wel staande hield, maar niet wilde vervoeren. Steeds weer moest de zorgboerderij haar gaan halen, 1 x om 03.30 uur 's-Nachts. Nadat zij door de zorgboerderij was opgehaald zei ze: "morgenvroeg ben ik weer weg", en inderdaad om 07.00 uur was zij weer vertrokken. Dit heeft zich meerdere keren herhaald. Een andere jongere werd steeds vaker en steeds heftiger agressief. Omdat hij op school en op stage was geschorst was hij de hele dag op de zorgboerderij. Hij liet zich niet aanspreken en was niet corrigeerbaar. Zijn voogd was in deze periode niet bereikbaar en dit maakte het nog ingewikkelder. Nadat hij zijn kamer volledig had vernield en personeel aanviel is een 112 melding gedaan. Dit heeft geresulteerd in plaatsing op een crisisplek elders. In deze periode liepen wij aan tegen de grenzen in de zorg. We zijn een open setting maar zodra iemand hier niet (meer) mee om kan gaan, is het lastig (bijna onmogelijk!) om een passende vervolgplek te vinden. Dit geldt ook voor (te heftige) agressie. Tijdig een passende vervolgplek vinden is bijna niet te doen. Helaas is dit een structureel probleem in de jongerenzorg. In verband met de complexe problematiek heeft het team behoefte aan meer en structurele gedragsdeskundige ondersteuning. Inmiddels is een gedragswetenschapper aangenomen die iedere maandag en woensdag op de zorgboerderij aanwezig is.

Het afgelopen jaar is de arbeidsmarkt erg veranderd. Hiervoor was een vacature goed op te vullen, maar sinds 2022 is dit door de krapte lastiger geworden. Veel mensen willen niet onregelmatig werken en kunnen elders (veel) meer verdienen. We hebben hierom de salarissen opgevaardeerd en dit heeft inmiddels resultaat opgeleverd. De cursus de-escalerend werken bij agressie hebben wij, in overleg met het team, uitgesteld naar het moment dat ook de nieuwe begeleiders in dienst zijn. Deze cursus heeft naast de individuele leerervaring ook veel raakvlakken met het teamfunctioneren.

Dossierbeheer vraagt al langere tijd om meer aanpak en controle. Bij selectie van de teammanager hebben we hiervan een speerpunt gemaakt. De nieuwe teammanager ziet hierin een uitdaging en heeft inmiddels meerdere cursussen gehad om het team hierin te coachen.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Het was een intensief jaar, met name door de pittige casussen waarbij een tijdlang sprake was van een onveilig gevoel. De open plekken die zijn ontstaan, zijn bewust een tijd open gebleven waardoor er weer nieuwe energie kwam voor groepsleiding en weer rust en ontspanning op de leefgroep. Achteraf heeft dit erg goed gewerkt. Door de komst van de teammanager en de orthopedagoog heeft de

zorgboerderij een professionaliteitsslag gemaakt die de kwaliteit en de organisatie te goede komt.

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.

Op 1 januari waren er 17 jongeren in zorg, allemaal in het kader van de Jeugdwet. Gedurende het jaar zijn er 12 jongeren (10 wonen en 2 deeltijd-wonen) uitgestroomd en 5 jongeren in zorg gekomen (wonen). Daardoor was het aantal jongeren in zorg op 31 december 10. Van de jongeren die uitstroomden zijn er 6 uitgestroomd door het bereiken van de gestelde doelen. Voor 1 jongere bleek de zorgboerderij niet een passende plek door zijn verstandelijke beperking, hij is doorgestroomd naar plek die beter aansluit op zijn zorgvragen. Twee jongeren zijn van de zorgboerderij naar een crisisplek gegaan en zijn vervolgens doorgeplaatst naar gesloten Jeugdzorg. Beiden liepen helemaal vast aan het einde van de coronaperiode, zowel op school als op de zorgboerderij, door weglopen en agressie. Verder zijn twee jongeren terug naar huis gegaan voordat de doelen bereikt waren. 1 jongere is gestopt omdat zij en haar ouders zich onvoldoende konden vinden in de begeleidingsstijl. Corona was voor meerdere jongeren lastig om mee om te gaan. Met name het in quarantaine gaan riep veel frustratie op en leidde tot o.a. veelvuldig weglopen en agressie (bijvoorbeeld expres andere jongeren in het gezicht hoesten na een positieve test). Dit gaf een periode veel onrust op de groep. Daarnaast waren 2 jongeren tijdelijk in zorg omdat er (nog) geen behandelplek was. Onderliggende problematiek was dermate intensief (suïcidaal, wegliep-gedrag, eetstoornis). Dit was voor de zorgboerderij reden om een paar open gevallen plekken een aantal maanden niet op te vullen.

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.

Door het tekort aan behandelplaatsen worden jongeren soms aangemeld voor een overbruggingsperiode. Voor de zorgboerderij is dit steeds weer een ingewikkelde afweging; is (tijdelijke) plaatsing verantwoord, kunnen we de noodzakelijke zorg leveren, is de impact voor andere groepsgenoten niet te veel, etc.. Daarnaast is de zorgboerderij een open instelling. Wanneer een jongere wegloopt en daarna weer door politie wordt teruggebracht, kan dezelfde jongere binnen een half uur alweer weggelopen zijn. Sowieso is de gemiddelde zorgvraag intensiever dan enkele jaren terug.

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 er verschillende wijzigingen geweest. In september is er een teammanager begonnen. Deze nieuwe functie is gecreëerd om door het vertrek van Evert de zorgboer, een deel van zijn taken over te nemen. De teammanager is een ondersteunende functie, zonder directe begeleiderstaken. Hij wordt indirect betrokken bij zorgtaken en richt zich vooral op de organisatorische- en personeelstaken. Er is 1 personeelslid vertrokken en een leerling-begeleider aangenomen. Er is 3 x een personeelsadvertentie geplaatst voor een HBO opgeleide begeleider met SKJ registratie. Deze advertenties hebben geleid tot 2 geschikte nieuwe kandidaten die zullen gaan starten in 2023. Daarnaast is een sollicitatieprocedure gestart voor een gedragswetenschapper. Hiervoor is een orthopedagoog aangenomen die ook in 2023 gaat beginnen. De orthopedagoog gaat werken op ZZP-basis, de beide begeleiders op vast contract. Eind 2022 was er 7,3 Fte in dienst op loonwaarde.

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 2022 hebben wij in totaal 14 stagiairs begeleid op 'de Kleine Vos': 1 stagiair t/m 03-2022, 6 stagiairs t/m 07-2022, 1 stagiair van 09-2022 t/m 10-2022, 1 stagiair van 08-2022 t/m einde van het jaar, 2 stagiairs van 09-2022 t/m einde van het jaar, 1 stagiair van 10-2022 t/m 11-2022, 1 stagiair van 10-2022 t/m einde van het jaar en 1 stagiair van 12-2022 t/m einde van het jaar.

De stagiairs die wij aannemen op 'de Kleine Vos' doen de opleidingen maatschappelijke zorg (niveau 4), specifieke doelgroepen (niveau 4) en social work (niveau 4). De taken en verantwoordelijkheden die zij hebben zijn met name gericht op het begeleiden van de deelnemers. Daarnaast komen hier huishoudelijke taken bij kijken. In de beginperiode staat het wennen en 'eigen maken' centraal. Zij zijn dan nog minder bezig met het begeleiden van de jongeren en meer met de huishoudelijke taken. Naar mate hun stage vordert, komt hierin een verschuiving. Verder zijn zij verantwoordelijk voor het schrijven van rapportage en het (actief) deelnemen aan de overdracht. De stagiairs draaien altijd op de groep met een begeleider. De dienst wordt met elkaar voorbesproken en ook nabesproken. Wanneer er tijdens de dienst een situatie voorvalt die niet kan wachten, dan wordt deze besproken op dat moment. Iedere stagiair krijgt in het begin een persoonlijk begeleider toegewezen. Minimaal één keer per maand vindt er een evaluatiegesprek plaats. Eén keer in de drie maanden wordt er een 360graden feedbackformulier ingevuld door twee collegabegeleiders en één collegastagiair. Nadat het formulier is besproken met elkaar, maakt de stagiaire een afspraak met zijn stagebegeleider. Op deze manier krijgt de stagiair van meerdere personen feedback en vanuit daar worden leerdoelen opgesteld. Ook vanuit school wordt er minimaal twee keer per jaar een evaluatiegesprek gepland. Thema's die veelvuldig aan bod komen tijdens evaluatiemomenten zijn: regie pakken en behouden, grenzen aangeven en een professionele houding.

In het verleden is er voor gekozen om de stagiairs aan te nemen op (onder andere) basis van beschikbaarheid in de weekenden, tijdens de feestdagen en in de vakantie zodat zij een zo goed mogelijk beeld krijgen van het werkveld. In de praktijk bleek dit voor meerdere studenten niet haalbaar. Daarom is er voor gekozen om een extra vergoeding te zetten tegenover het werken tijdens deze momenten. Daarnaast is er een tweede stagebegeleider per student aangewezen, om hen te ondersteunen bij het leerproces.

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.

Kees werkt nu voor het tweede jaar als vrijwilliger bij de zorgboerderij. Hij is zo'n tien uur per week aan de klus en plant de werkzaamheden in overleg met de andere medewerkers. Begin 2022 waren er veel meldingen van agressie tegen materiaal. Dit maakte dat Kees in de beginperiode van dit jaar vooral bezog is geweest met dingen repareren, ten gevolge van agressie. Denk aan lampen, gaten in de muur, kapotte deuren, lichtschakelaars enzovoort.

Er was een lijst op de groep waar klussen op genoteerd konden worden zodat Kees deze op prioriteit kon sorteren. In de loop van het jaar zijn we overgestapt op een digitaal systeem. Medewerkers kunnen hier klussen voor Kees noteren en andersom kan Kees zo gemakkelijk communiceren wat er is gedaan.

Met enige regelmaat is er een gesprek met Kees waarin hij kan aangeven wat hij nodig heeft. Gelukkig is hierin proactief en weet ons te vinden wanneer er wat te bespreken valt. Naar aanleiding van het functioneringsgesprek van 2021 is er afgesproken dat Kees zelf spullen zou kunnen halen bij de bouwmarkt. Dit zodat hij niet steeds eerst een pas zou moeten ophalen van de boerderij. Dit gaat naar tevredenheid, zowel van Kees als van het management.

Het tweede deel van 2022 is Kees bezig geweest met wat grotere projecten zoals duurzaamheid en het plannen van een verbouwing voor een extra kantoorruimte. Wanneer er iets urgents tussendoor komt, past Kees zijn planning daar op aan. Ook is het seizoensafhankelijk: bij mooi weer werkt Kees vooral buiten en met koud/nat weer vooral binnen. Daarnaast is er een meerjaren onderhoudsplan gemaakt, en een energiesparingsplan.

Acties

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

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

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

De gemiddelde zorgvraag is intensiever dan enkele jaren terug. Tegelijkertijd wordt er ook steeds een hogere lat gelegd voor personeel. Dit betekent dat het op de werkvloer intensiever wordt en medewerkers daarnaast 'moeten' bijscholen. Het is maar de vraag of het verstandig is om zo hard in te zetten op HBO geschoold personeel aangezien in de praktijk heel veel natuurtalenten MBO geschoold zijn.

Bovenstaande, in combinatie met de krappe arbeidsmarkt, maakt dat passend personeel krijgen én behouden steeds lastiger wordt. En dit terwijl juist personeel zo belangrijk is in de zorg. Een ontwikkeling waar ons inziens snel iets aan gedaan moet worden!

Uiteraard is het goed dat begeleiders goed geschoold zijn. Daar is onder andere de SKJ een mooie tool/indicator voor. Toch blijft bovenaan staan dat een begeleider in de praktijk goed moet zijn met de doelgroep. Stevig in de schoenen staan, feeling hebben met de doelgroep, flexibiliteit en intuïtie (om maar even als voorbeeld te noemen) worden niet (alleen) bepaald door het opleidingsniveau.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De insteek is dat onze gedragsdeskundige, naast de intervisie, een aantal klinische lessen verzorgt. De thema's worden gekozen aan de hand van waar op dat moment de meest vraag ligt vanuit het team. Afgelopen jaar heeft zij het thema suïcidaliteit besproken.

Iedereen heeft weer zijn jaarlijkse EHBO/BHV training met succes afgerond.

Koen had als plan om zijn achterstand voor de HBO opleiding in te halen. Gaanderweg de coachingsgesprekken met Jan de Ruiter is voor Koen duidelijk geworden dat hij (tijdelijk) ergens anders wil werken. Het werken op een andere plek zal ten goede komen aan zijn professionele ontwikkeling en professionaliteit.

Bryan had als doel gesteld om te professionaliseren en vooral een verbeterslag te maken in zijn verslaglegging. Dit heeft hij duidelijk naar een hoger level weten te tillen, wat ten goede zal komen aan de studie die hij uiteindelijk wil volgen.

Nicole zou weer de lessen op school gaan volgen en de achterstand inhalen. Dit is haar gelukt, zij denkt dit jaar te kunnen afstuderen.

Ellen zou zich gaan richten op herstructurering binnen de organisatie, ook met het oog op het vertrek van Evert. Dit is voor een groot deel van de grond gekomen en gebeurt in nauwe samenwerking met Evert en Edwin. Ook in 2023 zal zij zich vooral hier op richten.

Nicole en Edwin hebben een training gevolgd voor Nedap. Door de training te volgen kunnen zij zich beter redden met dit systeem en zij delen deze kennis met de andere medewerkers.

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.

Alle medewerkers zullen worden bijgeschoold waar dat nodig is. Dit is ieder jaar anders en ook niet voor alle medewerkers hetzelfde. Wat komend jaar in ieder geval voor het hele team op de planning staat is de jaarlijkse bijscholing voor EHBO/BHV. Verder gaan we alle begeleiders een driedaagse trainingen laten volgen rondom het thema seksualiteit.

Henriette en Martine zullen de training medicatie weer samen volgen.

Bryan weet dat hij in de toekomst een HBO-studie wil gaan doen maar dit kan ook nog een aantal jaren duren.

Nicole denkt dat zij ondertussen dusdanig haar achterstand heeft ingehaald, dat zij haar diploma in 2023 in ontvangst zal kunnen nemen.

We zullen kijken welke (bij)scholing er nodig is rondom agressie en de-escalierend werken. Dit kan voor een paar medewerkers zijn maar ook voor het hele team. In ieder geval is het wenselijk dat de mensen die deze training nog niet hebben gevolgd, dit komend jaar wel gaan doen.

Edwin zal trainingen volgen en symposia bijwonen die aansluiten bij dit werkveld. Daarnaast zal hij starten met een intervisiegroep welke wordt georganiseerd door Klaver4You. Hierbij zal Edwin bewust bezig zijn met het behalen van SKJ punten zodat hij voldoende punten behaald binnen de gestelde tijd.

Ellen zal begin 2023 starten met 1 op 1 supervisie bij Spectrum door Dick Mostert. Naar verwachting zal dit traject einde van het kalenderjaar worden afgerond en heeft zij daarmee voldoende punten behaald om de SKJ te verlengen.

Het hele team zal de training Make a Move volgen welke gaat over seksualiteit en voorlichting. Deze training zal drie volle dagen in beslag nemen.

Het hele team zal de jaarlijkse training BHV/EHBO doen.

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.

Er vindt een verschuiving plaats waarbij het steeds belangrijker wordt dat kwaliteit van zorg meetbaar is. Het SKJ systeem is hiervan een duidelijk gevolg. De eisen voor personeel wordt steeds strenger. Op zich een goed iets maar tegelijkertijd ook een risico. Dit merken wij onder andere met de sollicitatieprocedures in het afgelopen jaar. Wanneer je namelijk twee enthousiaste sollicitanten hebt waarvan de één beter lijkt te matchen bij het werkveld maar de ander betere papieren heeft, ben je als instelling bijna gedwongen voor de laatste te kiezen.

Wij zijn ons er terdege van bewust dat (bij)scholing van essentieel belang is, voor voor zoiets kwetsbaars als de zorgsector. Tegelijkertijd moeten we ons daar niet blind op staren. Dit proberen we onder andere door ons huidige personeel aan te moedigen door training en scholing te faciliteren en ook te belonen. Tegelijkertijd gaan we hen niet verplichten omdat wij meer geloven in intrinsieke motivatie dan de externe prikkels. Door de strengere eisen die worden opgelegd vanuit de overheid, komt dit onderwerp wel frequenter ter sprake. Dit maakt dat er sneller doelen worden gesteld en er eveneens vaker wordt geëvalueerd.

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.

Minimaal één keer per jaar vindt met de deelnemers en betrokken een zorgplanbespreking plaats. Hierin worden de gestelde doelen geëvalueerd en nieuwe doelen opgesteld voor in het nieuwe zorgplan. Daarnaast zijn er met enige regelmaat MDO's en extra ingelaste evaluatiegesprekken. Gemiddeld één keer in de week is er een individueel gesprek tussen de persoonlijk begeleider en de deelnemer. Dit is afhankelijk van de problematiek, soort zorg en de frequentiebehoefte (zowel van de jongere, het netwerk als begeleiders). In 2022 zijn in totaal 65 gesprekken geweest over 21 jongeren. Voor het verwerken en opslaan van belangrijke informatie, maken gebruik wij van Nedap. Dit is een systeem waarin op een beveiligde manier kan worden gerapporteerd, zowel op specifieke doelen als algemene zaken over de deelnemers. Ook worden hierin de evaluatieverslagen en zorgplannen opgesteld. Onderwerpen die aan bod komen zijn:

Wat gaat er goed in de begeleiding en activiteiten? Wat zou je anders willen? Wat zou je nog willen leren? Evaluatiedoelen op verschillende leefgebieden (psychisch, lichamelijk etc.), actueel medicatieoverzicht en tevredenheid (cijfer). Wat er uit de evaluatiegesprekken is gekomen is lastig te zeggen omdat het allereerst privacygevoelige informatie is en daarnaast is het heel divers. De betrokkenen zijn over het algemeen tevreden over de geleverde zorg. Daarnaast is er openheid en ruimte voor feedback en worden knelpunten bespreekbaar gemaakt. Jongeren op onze zorgboerderij zitten vaak al lang in de hulpverlening. Wij proberen vanuit normalisatie met elkaar om te gaan. Je mag zijn wie je bent, en dat is goed. Fouten mag je maken maar leer er van. Gestelde doelen geven bij de jongeren vaak (niet altijd!) het gevoel: het moet beter, je doet het (nog) niet goed. Daarom zijn wij, met enige regelmaat, bewust terughoudend met het stellen van doelen. Soms wordt een doel niet uitgesproken en/of niet letterlijk beschreven. Ons doel is dat jongeren groeien, zich ontwikkelen, overgaan op school, plezier hebben op de sportclub, een leuke vriendengroep hebben, graag naar huis gaan en trots zijn op wie ze zijn. Kortom, doelen die iedere ouder voor zijn kind stelt. Wij zijn gericht op een positieve, eerlijke en open communicatie met elkaar.

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.

In de afgelopen jaren hebben we ons best gedaan om een passende overlegstructuur eigen te maken. Dit is namelijk geen statisch iets en voor alle deelnemers (inclusief netwerk) heel divers. En waar een jongere bij binnenkomst één maal per jaar overleg lijkt nodig te hebben, kan dit enige tijd later verviervoudigd zijn door bijvoorbeeld de problematiek die is veranderd of heviger is geworden. Dit vraagt van ons team continue afstemming en flexibiliteit. Wat hier in vooral helpend is geweest is dat iedere jongere een vaste (persoonlijk) begeleider heeft voor zijn/haar proces. Wanneer een begeleider afwezig is, neemt de 'schaduw-PB'er' het over. Dit maakt dat de continuïteit in de overleggen wordt gewaarborgd en men snel weet bij wie ze hun vraag moeten neerleggen.

Voor komend jaar willen we proberen om bij voorkeur de gesprekken met twee 'man' vanuit de zorgboerderij te laten plaatsvinden. Bij voorkeur met de schaduwPB'er zodat deze ook nauw bij het proces betrokken is. Wanneer dit niet uitkomt zou er ook een stagiair kunnen aanschuiven in kader van het leerproces. Verder zullen we bij de complexere casussen kijken of onze gedragsdeskundige kan aanschuiven.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

In 2022 zijn in totaal 10 huiskameroverleggen geweest: 5 in het voorhuis en 5 op de deel. De onderwerpen die standaard besproken worden zijn corvee en de sfeer.

In het voorhuis geven de jongens over het algemeen aan dat de sfeer goed is. Dit komt voornamelijk door de buitenmomenten, de omgang met elkaar en dat er veel ondernomen kan worden. Eén jongere geeft aan dat hij behoefte heeft aan meer vaste groepsmomenten, hier stemden de andere jongeren mee in. De invulling hiervan bedenken zij met elkaar. Afgelopen jaar zijn er voor de jongens in het voorhuis nieuwe spellen gehaald, dit was naar aanleiding van het huiskameroverleg.

Verder zijn de bijkomende thema's per keer verschillend. Onder andere familiedag, planten, bidden en fruit werden besproken.

De jongeren in de deel geven aan dat de sfeer door het jaar veranderd is. Er werd begin van het jaar nog veel geroddeld onderling, dit werd minder in de loop van de tijd. Ook hebben ze afgesproken dat ze elkaar aanspreken op het moment dat dit weer gebeurt. De jongeren geven aan dat de sfeer verder goed is, ze doen meer activiteiten met elkaar.

Een nieuwe jongere gaf aan dat ze zich geaccepteerd voelt door de groep. In drie huiskameroverleggen is er ook gesproken over de DKV-raad, dit was om een plek die vrij kwam en afspraken die gemaakt zijn bij de raad. Ook bij deze groep kwamen er geregeld diverse onderwerpen voorbij. De jongeren gaven aan wel behoefte te hebben aan een extra raad zoals deze maar dit niet te willen doen voor de vorm. "Gewoon, wanneer er echt iets is om met elkaar te bespreken".

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.

We kunnen de conclusie trekken dat er met regelmaat een huiskameroverleg is waar de nodige zaken worden besproken. Jongeren hechten hier waarde aan en lijken zich vrij te voelen om te bespreken wat er op hun hart ligt. De DKV raad werd heel enthousiast daarnaast nog in gang gezet maar terugkijkend lijkt hier minder animo voor. Graag willen wij bij de jongeren aansluiten en hen niet te veel opleggen aan overleg. Het gaat er om dat er frequent overleg is waarbij de jongeren een stem hebben. Daarom zullen wij ons komend jaar blijven richten op het periodieke huiskameroverleg en laten we de DKV raad vooral vanuit de jongeren komen.

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.

Voorgaande jaren hebben wij steeds einde van het kalenderjaar de tevredenheidsmeting gedaan. Dit keer is de meting iets later dan voorheen, omdat we niet extra onrust wilde veroorzaken rondom de feetsdagen en alle drukte die daarbij komt. De jaarlijkse tevredenheidsmeting is nu naar iets later geschoven en zullen we in de toekomst in het eerste kwartaal doen van het kalenderjaar. Dit betekent dat we voor één keer geen nieuwe informatie hebben omtrent dit hoofdstuk.

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.

Over 2022 is er wat betreft een tevredenheidsmeting geen conclusie te trekken omdat de nieuwe meting net binnen het nieuwe kalenderjaar valt. We hebben even getwijfeld of we het iets zouden opschuiven omdat we dan eenmalig de meting in het jaarverslag missen. Toch wilden we dit niet leidend laten zijn, maar kijken naar de behoefte van deelnemers en ouders. Het eerste kwartaal leent zich beter voor extra's zoals deze dan de drukke maanden achterin het jaar.

Als we kijken naar de lijn die lijn de jaren ervoor, mogen we de conclusie trekken dat deelnemers over het algemeen goed tevreden zijn over de zorg.

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 is 4 keer een melding gedaan van weglopen, alle keren waren voor één jongere. Zij zocht op allerlei manieren de strijd op en is uiteindelijk begin van 2022 doorgeplaatst naar een crisis. Achteraf kunnen we concluderen dat dit op voorhand al geen goede plaatsing was. Dit meisje werd in 2021 geplaatst en had al een lange geschiedenis aan verschillende plekken en incidenten. Dit was bij ons tijdens aanmelding onvoldoende in beeld omdat niet alle informatie door de voogd met ons was gedeeld.

Er is een melding gedaan van een jongere die gevallen is met schaatsen. Dit was voor hem de eerste keer en hij wist dat er een groot risico was op vallen. Hij is goed gecontroleerd door de begeleider en er leek niets gebroken. De volgende dag had hij nog veel last, daarom zijn ze langs de huisarts gegaan. Gelukkig bleek het alleen om een kneuzing te gaan. De jongen gaf zelf aan geen bescherming te willen dragen omdat hij dit niet mooi vindt. Een volgende keer zal hij misschien de keuze anders maken met dit in het achterhoofd.

Van één jongere was tijdens het voetballen de hand dubbelgeklapt. Hier had hij een poosje last van maar ging daarna weer verder met het spel. Verder waren er geen gevolgen.

Verder is er 6 keer een melding gedaan over dreigen met weglopen/zelfverwonding/zelfmoord. Bij deze jongeren is zulk gedrag eigenlijk altijd bekend bij begeleiders en weet personeel ook hoe te reageren. Dit kan per jongere verschillen (negeren of aanspreken). Wanneer de begeleider het idee heeft dat er iets van waarheid in zit, wordt er direct overleg gepleegd met de leidinggevende. Mocht een jongere daadwerkelijk weglopen, dan is er per jongere een protocol die begeleiders volgen. Bij de één betekent dit gelijk actief zoeken en politie inlichten en bij een ander wachten we eerst even af of diegene zelf terugkomt.

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.

Afgelopen jaar zijn er twee grote veranderingen geweest rondom medicatie. Allereerst zijn we afgestapt van de pillendoosjes, momenteel werken we voor alle jongeren met baxterzakjes. Daarnaast zijn we overgestapt naar een digitaal aftekensysteem. In eerste instantie was het de vraag of dit zou lukken aangezien onze apotheek nog niet met dit systeem bekend was. Na overleg zijn zij overstap gegaan. Er is een goed contact met de apotheek waarbij sprake is van korte lijnen.

In totaal zijn in 2022 39 meldingen gedaan omtrent medicatie. Dit is een ruime verdubbeling ten opzichte van het jaar daarvoor maar dit is vooral te wijten aan het vergeten af te tekenen.

In 2021 was er al een deel wat via het nieuwe systeem werd gedaan en dit bleek goed te werken. De baxterzakjes worden vooral als overzichtelijk ervaren. Om deze reden is ervoor gekozen helemaal over te stappen.

Het online aftekenen doen de medewerkers in Nedap. Deze applicatie is direct verbonden met het elektronisch cliëntendossier. Dit is overzichtelijker dan op de papieren variant van de apotheek. Namelijk in één oogopslag zie je welke medicatie een jongere hoort te krijgen, de dosis, het tijdstip en of het is aangereikt.

Dergelijke veranderingen worden gelijk verwerkt in ons systeem én bij de apotheek. Dat dit synchroon loopt maakt de kans op fouten eveneens kleiner. Verder hebben we een medicatiefunctionaris die alles omtrent medicatie regelt. Daarnaast hebben we iemand die haar back-up is en tevens ieder jaar de medicatietraining volgt.

Acties

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

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.

Wij proberen ten altijd de-escalerend te werken. Toch betekent dit in de praktijk niet dat wij het altijd kunnen voorkomen dat er sprake is van agressie, in welke vorm dan ook. In 2022 zijn er 87 meldingen gedaan omtrent agressie van in totaal 8 jongeren. Van de 87 meldingen ging het in 47 gevallen om een fixatie. Daarnaast was het bij 26 meldingen voldoende om alleen de handen vast te pakken. In de overige gevallen gaat het om verbale- of fysieke agressie of een combinatie van beide.

Wanneer er sprake is van agressie wordt ten alle tijde een melding (MIC) gemaakt. Wanneer het alleen gaat over verbale dreiging/agressie is een dergelijke melding voldoende. Op het moment dat een jongere zich fysiek agressief uit, wordt er altijd contact gelegd met de leidinggevende. In sommige gevallen is er sprake van een onverwachte situatie en wordt er, waar mogelijk, telefonisch overleg gepleegd. Wanneer de situatie dusdanig dreigend is, wordt er een extra persoon op de groep ingezet. Dit is gelukkig bijna nooit nodig. Meestal gaat het om fysieke agressie waarbij de medewerker de-escalerend werkt en probeert de jongere tot rust te laten komen. Dit kan bijvoorbeeld zijn: even afkoelen op de slaapkamer, een rondje lopen of even bij de dieren knuffelen. Wanneer een jongere er klaar voor is, kunnen ze aangeven dat ze in gesprek willen en wordt de situatie besproken. Tevens proberen we, samen met de jongere, te kijken hoe we dit in de toekomst anders kunnen doen waarbij het voorkomen van een escalatie het uitgangspunt is.

In de praktijk komt het (helaas) ook voor dat het een jongere niet lukt om rustig te worden, de agressie zet dan door. Dit kan zijn door spullen kapot te maken, met deuren te slaan maar ook door een begeleider te slaan, schoppen of bijten. Wanneer dit laatste het geval is, zal de jongere bij de armen worden vastgehouden tot hij/zij rustig is. In sommige gevallen is dit niet voldoende en is een jongere dermate agressief, dat deze op de grond moet worden gelegd tot hij/zij weer rustig is. Dit is iets wat wij proberen te voorkomen maar niet altijd mogelijk is. Voor die uitzonderlijke gevallen is er een training geweest waardoor personeel weet hoe zij moeten handelen. In alle gevallen doet het team haar uiterste best om een escalatie zo min mogelijk ingrijpend te laten zijn.

Na iedere melding (hoe klein of groot ook), is er sprake van een 'herstelgesprek' wat hierboven is beschreven. Veel jongeren hebben moeite om hun emotie op een 'passende' manier te reguleren en daardoor blijft het bij de meeste jongeren niet bij één keer. Het is een proces waarin we hopen de jongeren te leren om dit wel op een passende manier te doen.

Vooraf in het begin van het kalenderjaar zijn er veel en hevige escalaties geweest. Deze meldingen kwamen van drie jongeren. Eén jongere is ook in het vorige jaarverslag genoemd waarbij toen al duidelijk was dat hij, gezien zijn verstandelijke beperking, beter af was in een andere zorginstelling. Ook gaf hij meermaals aan expres "de boel zo op de kop te zetten" dat hij weg zou moeten. Dit is halverwege het jaar ook gebeurd. Voor twee andere jongeren zijn ook meerdere meldingen geweest met (forse) agressie. Gezien de heftige problematiek zijn zij doorgestroomd naar gesloten Jeugdzorg.

Helaas is er in jeugdzorgland een groep jongeren met ernstige gedragsproblematiek die niet of nauwelijks plaatsbaar zijn. Jongeren die wel recht hebben op goede zorg maar waar geen passende zorg voor handen is. Gesloten opname is veelal funest en daarom geen oplossing. Veel zorgaanbieders, ook zorgboerderijen, kiezen er voor om deze jongeren geen plek te geven in verband met de risico's en knellende zorgplicht het niet meer gaat. Vanuit onze missie staan jongeren met een (heftige) zorgvraag voorop. En dat blijven wij onszelf voorhouden. Daarmee lopen wij risico's maar nemen wij wel mee verantwoordelijkheid. Dat dit een enorm spanningsveld is is duidelijk. In alle voorkomende gevallen is er een geregeld overleg met ouders, plaatsers, voogd, behandelaars en Coöperatie Boer&Zorg. Het dilemma van deze problematiek (biedt je wel zorg, of juist niet) zal de komende jaren een lastig dilemma blijven. Een dilemma wat wij niet kunnen oplossen en waar veel meer partijen betrokken moeten worden bij hoe deze ingewikkelde zorg verantwoord kan worden gegeven, binnen werkbare kaders.

Een bevredigend antwoord op hoe het aantal fixaties naar (bijna) nul wordt teruggebracht en daarnaast zorg verlenen aan deze kwetsbare doelgroep hebben wij helaas niet. Wel willen wij naar vermogen een bijdrage leveren en verantwoording nemen waar dat kan. Wij vinden het belangrijk en noodzakelijk om dit open en transparant doen. Niet vanuit beperkingen maar vanuit mogelijkheden.

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.

Vooraf meldingen omtrent agressie hebben een enorme aanslag gehad op het team. Sommige teamleden gaven aan met buikpijn naar het werk te gaan en ook duidelijk minder plezier te ervaren in het werk.

Wat wij merken is dat er veel oog is voor de zorgvrager en zelfregie wat uiteraard de focus moet hebben. Tegelijkertijd gaat dit soms zó ver, dat het een averechts effect heeft. Dit heeft er mee te maken dat wij jongeren niet mogen beperken in hun vrijheid wat in de praktijk betekent dat een jongere midden in de nacht meermaals naar buiten gaat om te roken. Een medewerker moet vanuit veiligheid deze jongen in zicht hebben en het resultaat is dat zij die nacht niet aan slaap toe komt. Dit, terwijl die jongere de volgende dag "gewoon" in bed kan blijven liggen om bij te slapen. In een thuissituatie zou je logischerwijs dit ook niet zomaar laten gebeuren. Meebewegen met de cliënt is goed maar wel tot een bepaalde hoogte. Zowel regels als vrijheid dienen beide dienend te zijn.

Kaders aanbieden is vaak waar het in vorige/thuissituaties aan ontbrak en is voor de meeste jongeren bij ons een hulpvraag. Uiteraard brengt dit de nodige weerstand met zich mee. Echter wil dit niet zeggen dat dit daarom uit de weg moet worden gegaan. In de praktijk resulteert dit soms in een escalatie, de één heftiger dan de andere. Juist gezien het feit dat wij ook de forsere problematiek in huis nemen, zouden we daar als zorgverlener niet op moeten worden 'afgestraft'. Uiteraard is de intentie ten alle tijde om escalaties te voorkomen, tegelijkertijd is het inherent aan de doelgroep. Wij hopen dan ook dat hier in de toekomst meer oog voor komt zodat hulpverleners niet de rekening betalen voor een onmogelijk streven waarbij de focus ligt op dat vrijheidsbeperking niet is toegestaan. Samen kijken naar wat er echt nodig is en hoe hier zo goed mogelijk invulling aan geven is een beter en realistischer uitgangspunt. Wanneer een jongere namelijk op de vertrouwde (open) plek tijdelijk een vrijheidsbeperkende maatregel krijgt, is dat vele malen minder ingrijpend dan 'een deurtje verder' moeten naar een gesloten plek.

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.

Controle EHBO-koffers en brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2022
Actie afgerond op: 10-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Bryan is hier verantwoordelijk voor en checkt dit ieder half jaar.

Bespreken van de huisregels

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2022
Actie afgerond op: 31-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: De huisregels worden altijd doorgenomen tijdens de intake. Daarnaast zijn deze ook in het HKO weer benoemd.

Jaarverslag herkansing: schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 09-08-2022
Actie afgerond op: 08-08-2022 (Afgerond)

Standaardvraag bij iedere zorgplanevaluatie over hoe de communicatie wordt ervaren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 08-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: Vanaf heden zullen wij dit stukje oppakken tijdens de zorgplanbespreking.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 09-07-2022
Actie afgerond op: 05-07-2022 (Afgerond)

Bespreken van de huisregels

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Bespreken van de huisregels

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Toelichting: Dit zal met de 'DKV Raad' worden besproken in maart. De uitkomst van dit overleg zal ook worden verwoord in schriftelijke afspraken (huisregels en zorgovereenkomst).

Neem in JV2021 de punten van de beoordelaar mee uit de aanvullingsemail JV2020.

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Toelichting: In eerste instantie is dit deels gebeurd. Bij toetsing van het jaarverslag 2021 is dit gecompleteerd.

Standaardvraag bij iedere zorgplanevaluatie over hoe de communicatie wordt ervaren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Jaarlijkse herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken met medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Kamergebruik en afspraken bespreken met de bewonersraad. Deze afspraken vastleggen in een document en communiceren met ouders. Documenten laten tekenen en toevoegen aan dossier.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Toelichting: Dit zal met de 'DKV Raad' worden besproken in maart. De uitkomst van dit overleg zal ook worden verwoord in schriftelijke afspraken (huisregels en zorgovereenkomst).

Neem in JV2021 de punten van de beoordelaar mee uit de aanvullingsemail JV2020.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Periodieke controle op actualiteit medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

De werkbeschrijving is n.a.v de audit op 15 december op veel punten aangepast. Reflecteer in het jaarverslag 2021 op het resultaat van die aanpassingen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 04-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: De RI&E is geactualiseerd a.d.h.v. een ZOOM-meeting. Zodra er weer bezoek mogelijk is volgt nog een bezoek op locatie.

Zoals besproken een keer alle formats van zorgtraject doorlopen en beter laten aansluiten bij de geboden kwaliteit zoals jullie die hebben toegelicht. Benoem jullie uitvoering in jaarverslag 2021. Liever rustig en goed dan haastwerk.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2021
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)

werk het onderdeel wonen in de samenwerkingsafspraken beter uit zoals rondom het item geen slot op slaapkamer

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 01-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit zal met de 'DKV Raad' worden besproken in maart. De uitkomst van dit overleg zal ook worden verwoord in schriftelijke afspraken (huisregels en zorgovereenkomst).

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 26-02-2022 (Afgerond)

Meerdere keren per jaar checken (voeg de reminder toe aan uw actielijst) of hetgeen dat u doet in de praktijk, ook terug te vinden is in de formats en in de dossiers. Maak checkdata aan in uw jaarplanning.

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2021
Actie afgerond op: 10-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Henriette is nu verantwoordelijk dat dit gebeurt. Zij heeft een overzicht en werkt deze regelmatig bij.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)

Jaarlijkse herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)

Onderzoeken of er behoefte is bij de puberjongens om thema-avonden te houden over seksualiteit, relatievorming

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: De jongens hebben aangegeven hier ook behoefte aan te hebben en er is inmiddels een 'mannenavond' geweest.

Uitgaande van een overgang naar een BV vorm verandert de rechtspositie van de medewerker. Stem af en voeg na bespreking met medewerkers de nieuwe arbeidsovereenkomst toe

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 02-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: De omzetting naar BV is geannuleerd. Helaas. Na vele gesprekken tussen de notaris, accountant en fiscalist bleek de omzetting naar BV niet haalbaar. De gemeente Kampen/Stadserven wilden uiteindelijk geen medewerking verlenen. Besloten is om voorlopig als VOF verder te blijven gaan. Met Flynth is geregeld dat voor personeel de eindejaarsuitkering en de reiskosten woon/werk worden betaald/vergoed. Hiervoor hoeft geen nieuwe overeenkomst te worden gemaakt. De salarisadministratie verwerkt dit in de loonstroken en salarissen

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers en stagiairs hebben een VOG. Ook de orthopedagoog heeft een VOG. Van de zorgboeren is de VOG jonger dan 3 jaar.

Evaluatie werkwijze NEDAP

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2021
Actie afgerond op: 01-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Niet ieder teamlid is tevreden over NEDAP. Om een goed beeld te kunnen vormen, hebben we afgesproken het eerst een poos te proberen. In april wordt NEDAP geëvalueerd en wordt besloten of we doorgaan of over stappen naar een ander systeem. Ondertussen hebben de medewerkers Nedap zich voldoende eigen kunnen maken en hebben we besloten dat dit een werkbaar format.

U geeft aan van rechtsvorm te gaan veranderen. Dit impliceert ook aanpassing van de bedrijfsgegevens in KLJZ. Meldt dit conform de

Handleiding wijzigingen op de zorgboerderij (link staat bij 1.4.1. in kennisbank).

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2021
Actie afgerond op:	01-02-2022 (Afgerond)
Toelichting:	De verwachting is dat de verandering in maart zal plaatsvinden. Daarna zullen de gegeven worden aangepast. Dit is niet meer van toepassing, was niet haalbaar.

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.

Neem in JV2021 de punten van de beoordelaar mee uit de aanvullingsemail JV2020.

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2022

Meerdere keren per jaar checken (voeg de reminder toe aan uw actielijst) of hetgeen dat u doet in de praktijk, ook terug te vinden is in de formats en in de dossiers. Maak checkdata aan in uw jaarplanning.

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2022

Echt een keer goed door alle deelnemersdossiers heenlopen. Het is er allemaal wel maar nu was het soms zoeken. Maak een heldere keuze tussen wat digitaal en wat op papier en regel het voor iedereen op eenzelfde wijze. Bespreek activiteit in jaarverslag 2021. Laat dit aansluiten bij actie rond formats.

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2022

Andere aanpak van functioneringsgesprek - coachingsgesprek beschrijven.

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2022

Standaardvraag bij iedere zorgplanevaluatie over hoe de communicatie wordt ervaren.

Geplande uitvoerdatum: 08-08-2022

Actualisatie RI&E bezoek

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022

Toelichting: Stigas komt 20 september op de zorgboerderij

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Periodieke controle op actualiteit medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Toelichting: Is een continu proces.

Functioneringsgesprekken met medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Toelichting: Alle medewerkers hebben hun jaarlijkse functioneringsgesprek gehad.

Jaarlijkse herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Jaarplanning actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

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: 13-01-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 13-11-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Training Make a Move**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Na 3 dagen training Girls Talk+ en Make a Move+ (Rutgers) is nu het gehele team opgeleid in deze methodiek. Hierdoor kan er weloverwogen aandacht worden gegeven aan behoeften van jongeren rond seksuele vorming en weerbaarheid. Tevens is er met het team gewerkt aan het ontwikkelen van een visie over seksuele vorming binnen de Kleine Vos. Visie: 'De Kleine Vos stimuleert jongeren om gevoelens en gedachten rond seksualiteit te bespreken. Hierbij is respect en kennis overdragen belangrijk, zodat er veiligheid en openheid gecreëerd wordt. Daarmee dragen we bij aan een gezonde seksuele ontwikkeling.' Thema seksualiteit zal zowel individueel als groepsgewijs aan bod komen. Dit zal gebeuren in samenspraak met ouders/voogd en naar behoefte van de jongeren.**Herwaardenen en toepassen van de salariering****Geplande uitvoerdatum:** 16-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Alle salarissen zijn opgevalueerd, en zijn de reiskostenvergoeding woon/werk in lijn gebracht met de CAO afspraken.**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:** 30-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

We kunnen concluderen dat we een mooie inhaalslag hebben gemaakt op allerlei gebieden. De reden dat we zo productief konden zijn ten opzichte van de jaren ervoor, heeft er vooral mee te maken dat corona alleen nog het eerste deel van het jaar veel vroeg.

Op zo veel punten zijn er (terugkerende) acties te ondernemen. Sommige zitten goed in ons systeem en andere weer minder. Om te voorkomen dat we achter de feiten aan lopen of bepaalde taken vergeten, hebben we voor komend jaar het plan om een jaarplanning te maken. Zo werken we meer met de blik op vooruit. Hiermee willen we voorkomen dat we bepaalde zaken vergeten of dat er te veel in één keer moet. Vooral Edwin zal hier een prominente rol in hebben en dit proces waarborgen.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De zorg is aan zoveel veranderingen onderhevig dat het moeilijk is om een scherp plan te hebben voor de komende 5 jaar. Dat is wel gebleken uit de vorige jaarverslagen, zelfs een jaarplan is moeilijk vooruitblikken. Voor de komende jaren ligt onze focus op het continueren van goede zorg. Gezien de (beperkte) financiële middelen zal dit een uitdaging zijn/blijven. Waar ruimte is, willen we verder professionaliseren en finetunen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Roosteren via Nedap, hierdoor kunnen medewerkers zelf de info inzien.

Nieuwe gedragsdeskundige aannemen (dichterbij en meer uren).

Evert alle taken in principe overgedragen.

Ellen supervisietraject doorlopen.

Edwin intervisietraject doorlopen.

Verder verduurzamen, energieverbruik naar beneden brengen

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.

Edwin zal zich buigen over het nieuwe roostersysteem. Om dit systeem eigen te maken, zal hij een training volgen. De eerste maand zal nog gaan via het oude systeem en de maanden er na zal er langzaam worden overgegaan op het nieuwe systeem. Het doel is om halverwege het kalenderjaar volledig via het nieuwe systeem te werken waarmee alle medewerkers zich kunnen redden.

Met onze huidige gedragswetenschapper (Harriët Koppelman) zijn wij heel content. Toch zullen wij op zoek gaan naar een nieuwe gedragswetenschapper omdat Harriët niet het aantal uren beschikbaar is waar wij naar op zoek zijn. Daarnaast woont zij te ver weg om frequent op de zorgboerderij te kunnen zijn. Het streven is om begin 2023 een vervang(st)er op het oog te hebben. We zullen zorgen dat er een warme overdracht plaatsvindt met misschien ook een overlap.

Evert zal in 2023 gaanderweg steeds meer van zijn taken overhevelen. Aan de taken zit geen harde datum vast maar is vooral wat goed uitkomt. Het streven is wel dat hij einde van het kalenderjaar volledig zou kunnen stoppen als hij dit wil.

Edwin zal waarschijnlijk in het eerste kwartaal van 2023 beginnen met een intervisiegroep, georganiseerd vanuit de coöperatie Klaver4You. Samen met nog een paar andere leden zullen zij een traject starten waarbij zij minimaal 10 keer samenkomen.

Ellen zal begin 2023 starten met een supervisietraject met een supervisor. Van tevoren zal zij een doel stellen en hier in de rest van 2023 in de praktijk aan werken. Het streven is om ongeveer iedere maand een sessie te hebben met een minimaal van 10 keer.

Zowel Edwin als Ellen kunnen dit ook gebruiken voor accreditatiepunten van het SKJ. Ellen zal eind 2023 voldoende punten behaald willen hebben om de vijf jaar verlenging aan te vragen.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.