

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

BijBiezonder (2736)

Heeft betrekking op de locatie(s):

BijBiezonder (2736)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	12
4 Deelnemers en medewerkers	14
4.1 Deelnemers	14
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	15
4.3 Personeel	16
4.4 Stagiairs	16
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	18
5 Scholing en ontwikkeling	19
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	19
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	22
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
6.3 Inspraakmomenten	23
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25

7 Meldingen en incidenten	27
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
7.2 Medicatie	28
7.3 Agressie	28
7.4 Ongewenste intimiteiten	29
7.5 Strafbare handelingen	29
7.6 Klachten	30
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	30
8 Acties	31
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	31
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	36
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	43

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

BijBiezonder

Registratienummer: 2736

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 88595102

Website: <https://www.bijbiezonder.nl>

Locatiegegevens

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

BijBiezonder

Registratienummer: 2736

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Periode 1 | januari - april

Deelnemersperspectief

Dit jaar is er veel veranderd voor de deelnemers binnen de onderwijszorgtrajecten. Het begon bij het idee van de omslagweek in december 2023. We vonden het tijd om meer diepgang aan te brengen, meer ontwikkelingsgericht te gaan werken en meer focus op de kracht van de groep te leggen. Een programma voor alle deelnemers en alle medewerkers na elke schoolvakantie werd uitgedacht. Die eerste maandag na de kerstvakantie dit jaar zou het beginnen. Het was leerzaam, leuk, frustrerend en lastig. Waardevol dus! Maar duidelijk nog een concept wat ontwikkeling nodig had. De visie om met iedereen samen te werken aan groepsvorming, een sterk sociaal en pedagogisch klimaat, relaties te versterken en de nieuwe periode te kickstarten was zeker een goede, maar de lat lag qua uitvoering te hoog. Later in dit jaar zou het steeds beter gaan met de aanwezigheid, participatie én diepgang van deze weken.

In het programma werden er ook stappen gezet. Een uitgebreide workshop fotografie (kijken vanuit verschillende perspectieven), vaker fysiek en het bos in, ervaringsleren op de stormbaan, verschillende klusprojecten (grote plantenbak van hout waar 5 jongeren aan meegebouwd hebben) en het opstarten van het werken bij Center Parcs werden geïntroduceerd.

Het project 'Stille strijd' van stichting Mijn Masker Af maakte indruk: we hebben met gastlessen stil gestaan bij depressie en suicide(gedachten) bij jongeren. Heftig, maar ook mooi om open over die zaken te spreken. Het paste goed in de ontwikkeling die we aan het maken waren om meer te delen over hoe het met je is. De kracht van de groep (steun, raad én daad) is niet te onderschatten. Langzaam proberen we die steeds meer in te zetten door dialoog in de groep op gang te brengen.

Op de groep (onderwijszorg) is het steeds vaker onrustig. Er wordt hard gewerkt aan een veilig groepsklimaat, maar onze werkwijze sluit onvoldoende aan bij twee jongeren, waardoor zij overvraagd worden en er daardoor onveilige situaties ontstaan. Deze jongeren, de rest van de groep en het hele team heeft hier veel last van. We geven alles wat we hebben, maar het lukt helaas niet. Met een aantal incidenten eindigen beide trajecten enkele weken na elkaar in teleurstelling.

Medewerkersperspectief

Die teleurstelling mag er zijn, de impact was ook groot op ons als team. Met zoveel inspanning op zoveel manieren geprobeerd iets te kunnen betekenen, maar het lukte ons niet. Met kennis die achteraf op de voorgrond kwam was dat ook heel verklaarbaar. We hebben ons als team afgevraagd hoe het kan dat we sommige signalen niet opgepikt hadden en wat we kunnen leren van het te weinig aandacht hebben voor bedreigende factoren in een casus. Dit versnelde het professionaliseringsproces van ons aannamebeleid, want het aanbieden van een traject aan iemand die daar (nog) niet klaar voor is is schadelijk voor iedereen.

Het jaar begon met twee collega's die uitgevallen waren half december. Toen nog niet bekend dat dat lang zou gaan duren, daardoor waren de eerste maanden op dit vlak rommelig (tijdelijke oplossingen moesten toch duurzame oplossingen worden). Dit vroeg veel van het team, maar met grote trots kijken we terug op de daad- en veerkracht van dat team. Iedereen was bereid extra taken op zich te nemen en extra inzet te tonen zodat de organisatie verder kon. Met minder mensen hetzelfde werk doen betekent naast 'harder of meer werken' ook 'minder benodigde afstemming en ruis'. We hebben noodgedwongen een aantal processen aangepast en die verbeteringen ook behouden na de terugkeer van een van de uitgevallen collega's. De twee stagiaires die eind 2023 in het diepe vielen maar daar uitstekend mee omgingen droegen begin 2024 stevig mee. In mega tempo droegen ze met de andere collega's de groep en vonden ze ook ruimte voor ontwikkeling en verbetering van ons onderwijszorg-concept.

In december 2023 moesten we afscheid nemen van onze eigen gedragswetenschapper. Dat was niet fijn, omdat zij ons team en ons concept mee gevormd had. Ergens waren we bang voor een terugval, maar nu kijken we terug op een snelle en erg prettige introductie van de opvolger. Deze gedragswetenschapper komt vanuit onze coöperatie en werkt daarnaast nog in het veld, wat veel actuele kennis en expertise meebrengt. Het team heeft haar introductie als prettig en professioneel ervaren.

Als organisatie zaten we nog volop in het financieel zware weer waar we 2023 mee eindigden. Alle visie en ambitie ten spijt ging de directie in

deze periode vol mee in het primaire proces: op de vloer dus. Er was geen ruimte om de uitgevallen collega's te vervangen met nieuw personeel. Dat bracht van alles: met momenten mindere zorgkwaliteit, maar ook meer inzicht en begrip. Van iedereen werd verwacht alles op alles te zetten om van dat ravijn weg te bewegen, dus ook van Arie en Jules. Waar nodig konden we een beroep doen op een oud-collega die als zzp-er beschikbaar was. Op die manier hebben we de groepen het hele jaar door goed kunnen draaien.

Organisatieperspectief

Vanuit de coöperatie wordt Jules verzocht deel te nemen aan een onderzoekscommissie. Er heeft zich ergens in de provincie een incident voorgedaan waar de inspectie een intern onderzoek naar verlangt. De situatie en setting heeft weinig raakvlakken met BijBiezonder, maar toch was het deelnemen aan dit onderzoeksproces de aanjager om in de eigen organisatie een aantal zaken op te gaan pakken. De risico-inventarisatie op cliëntniveau werd al jaren doorgeschoven als 'moet ooit nog'. Nu is daarin doorgepakt en staat er een werkbare en complete module in Carefriend (ons ecd) én is het invullen en opvolgen van die risico's geborgd in de organisatie. Daarnaast heeft het ons scherper gemaakt op keuzes rondom de begeleider-cliënt-ratio en het werken met 1-op-1 begeleiding naast de groep. BijBiezonder heeft altijd al bewust gekozen voor een hoge nabijheid, eigenlijk altijd hoger dan waar de indicaties op gebaseerd zijn. We beseffen dat die keuze vanuit de inhoud bekeken de verstandige is, en zetten die koers daarom door.

De dialoog met het onderwijs over bekostiging en facilitering van onderwijstrajecten bereikt een mijlpaal. Samen met deze VSO-school stellen we een contract op waarin afspraken gemaakt worden over vergoedingen en inzet van onderwijspersoneel ten goede van de leerlingen die vanuit die school een traject bij BijBiezonder volgen.

Ook start er in het begin van dit jaar een verkenning naar de mogelijkheden voor onze groepen bij een sportzorgcentrum in de buurt. We krijgen de kans om daar gebruik te maken van de (sport)faciliteiten.

Sinds de start van het werken met Carefriend hadden we een matige manier om nieuwe aanvragen / aanmeldingen te verwerken. Al lange tijd vroeg dit proces om een betere aanpak, en in maart kwam dat punt op de actielijst. Er is een aanmeldmodule ingericht die aan de privacywetgeving voldoet en het team in elke stap van het proces helpt om de verzamelde informatie te bundelen totdat een aanvraag omgezet kan worden tot een cliëntdossier. Het intakeformulier verhuist hierbij ook van papier naar een digitale variant. Dit blijkt voor enkele ouders nog lastig, maar het is wel een goede stap in het zorgvuldig verwerken van deze persoonlijke informatie.

Het aanmeldprotocol is uitgebreid: er vindt veel afstemming plaats en er komt veel informatie vanuit verschillende kanten op tafel die samen het dossier vormen. Het aanmeldteam zoekt in deze periode naar een goede manier van werken, want het voordeel van 'het hele proces bij één persoon' heeft als keerzijde dat continuïteit borgen lastiger is, en dat het beoordelen van een aanvraag ook beter past bij meerdere personen (zodat het breed gedragen kan worden).

Periode 2 | mei - augustus

Deelnemersperspectief

Doordeweeks en in het weekend komen er meer complexere casussen binnen. We zetten hier extra begeleiders op, zodat de nabijheid geborgd kan worden. Voor enkele jongeren verschuift hierdoor de insteek van de groepsbegeleiding: het wordt wat strakker qua programma en er is meer sturing vanuit begeleiders. Het lukt ons om op die manier het herstellende groepsklimaat niet opnieuw te ontwrichten.

De omslagweken na de mei- en voor de zomervakantie waren interessant. Qua programma waren we erg tevreden, het was divers, inspirerend en vernieuwend. Qua opkomst zagen we een dalende lijn. Jongeren voelden teveel ruimte om af te haken en/of vonden het te spannend of confronterend. We hebben de toon in de communicatie daarom wat aangepast, en dat resulteerde in een zo goed als volledige opkomst na de zomervakantie. Het concept van deze weken werd voor de deelnemers merkbaar: sámen een proces aangaan waarbij vertrouwen, relaties en eigen ontwikkeldoelen en -acties continu naar voren komen.

De schooljaarafsluiting voor de onderwijszorggroep was een groot succes. Als een omslagweek begon de maandag met een kanotocht, dinsdag een workshop freerunning en woensdag voor het eerst een minikamp met een overnachting. Voor velen al spannend om in een tentje te slapen. De dag verliep memorabel met een gezellige barbecue en het met slagroomtaart-door-de-lucht bekronen van de stagiaires. De foto's laten een mooie groep zien waarin jongeren en begeleiders samen genoten hebben. We hebben de stap van concept naar realisatie gezet, wat ook het waardencontract van en voor de groep bevestigt.

Ook stromen er een mooi aantal deelnemers succesvol uit. We vieren twee diploma's en meerdere doorstromers richting scholen.

Vanuit het Initiatieven Collectief (landelijke beweging vanuit Movisie en Gedragswerk voor thuiszitters-initiatieven) omarmen we het fasemodel. Een eenvoudig concept, maar wel enorm helpend om over én met jongeren te praten over hun traject. Hoe snel een jongere door

de fases heen gaat is heel verschillend en afhankelijk van vele factoren. Het concreet kunnen benoemen van die fases en de stappen die daarbij horen (en dus ook welke nog geen aandacht behoeven) helpt om het traject op te delen en zo behapbaar en inzichtelijk te maken. We ontwikkelen eigen materialen die we bundelen in een map. Elke jongere krijgt zijn/haar eigen klapper met daarin deze hulpmiddelen om fases, thema's, doelen en acties uit te werken en te bundelen. Ook maken we eindelijk de lang gewilde jongerenovereenkomst. Dit is een belangrijke stap om de visie 'jongere centraal' realiteit te maken. Samen met elke jongere gaan we vooraan het proces om tafel. Wat wil jij, wat vind jij, waarom kom je naar ons, wat verwacht jij van ons en wat verwachten wij van jou? Die zaken schrijven we samen met de deelnemer in voor hem/haar begrijpelijke taal en zonder ballast zoals in een zorgovereenkomst staat (die bij ouders/verzorgers blijft).

Medewerkersperspectief

In april ging er een vacature uit, maar omdat de instroom van deelnemers niet hard ging werd de rem op dit proces wat ingetrapt. In de lente voerden we de eerste gesprekken met sollicitanten en liepen er vier daarvan een dagje mee. Met de grootste zorgvuldigheid is dit proces doorlopen, wat resulteerde in het aannemen van een nieuwe collega na de zomervakantie. Het team was toe aan een nieuwe collega om de praktijkzorggroep mee te draaien.

De zomerperiode verliep volgens plan. Er is op meerdere manieren zorg verleend, met name in 1op1 momenten. We zijn tevreden over de balans tussen contact houden/zorg verlenen en ruimte voor afschakelen en verlof opnemen.

Het lijntje met een partij die zich richt op jongeren die te diep in de straatcultuur zitten ontwikkelt zich. Vanuit een casus ontstond ons contact, en ondanks de verschillen in focus en doelgroep zien we raakvlakken en inspireren we elkaar. We verdiepen ons meer in deze doelgroep die meer in het domein 'veiligheid' zit en (nog) niet klaar is voor het domein 'Jeugdhulp'.

Een van de collega's die eind 2023 uitviel bouwt weer op en is na de zomer volledig terug. Haar onderwijscoördinerende taak pakt ze niet terug, deze blijft bij de andere collega om het overzicht scherp te houden. Wel wordt ze onderdeel van het instroomteam. We merken dat het ons goed lukt om groep stevig te laten draaien na de zomervakantie. Er zit voldoende structuur en focus op, en dat geeft ook ruimte voor verdere ontwikkeling van het product.

Na anderhalf jaar ervaring opdoen met de jaar-urensystematiek staat er vanaf de zomer een goed concept. Veel en ook steeds meer van ons werk is 'indirect'. Wel gerelateerd aan de zorg, maar niet als begeleiding. Overleggen, voorbereidingen, verslaglegging maar ook gerelateerde projecten en taken vragen veel van onze tijd. Deze JUS helpt medewerkers om te zien welke taken en verantwoordelijkheden ze hebben en hoeveel uren ze daar per jaar voor beschikbaar hebben. Het draagt ook bij aan het zelf keuzes kunnen maken: het indirecte werk deel je zelf in, waarbij je de vrijheid krijgt om het zo over het jaar te verdelen dat het voor jou goed voelt.

Organisatieperspectief

Het boekjaar 2023 was niet goed. Dit had weerslag op het eerste half jaar van 2024: samen met twee adviseurs is er een plan gemaakt en opgevolgd om van die financiële afgrond weg te bewegen. Dat gaat in heel kleine stapjes, want de marge binnen onze dienstverlening is flinterdun. Het lukt ons om deels in te lopen, maar mee- en tegenvallers vlakken elkaar regelmatig uit. Wel merken we dat het vertrouwen in de toekomst vooruit loopt op de realiteit. De cijfers herstellen iets, maar blijven 25% af van een gezonde lijn. De loonkosten zijn in de afgelopen anderhalf jaar met ruim 14% gestegen terwijl de indicatietarieven nauwelijks omhoog zijn gegaan. Dat drukt de exploitatie en vlakkt een deel van de stappen in de juiste richting weer uit.

We houden de focus als team vooral op de inhoud, en die staat goed. We laten ons inspireren bij organisaties in de regio en nemen van daaruit diverse ideeën in overweging. Het onderwijsteam heeft het een stuk drukker gekregen en er zijn goede ontwikkelingen geweest waardoor alle individuele onderwijstrajecten goed staan en er alles aan gedaan is om de lijntjes met alle betrokken scholen en partijen zo goed als mogelijk te krijgen. Het is veel werk en we doen nog steeds (te)veel werk wat bij het onderwijs hoort, maar de beweging is op meerdere vlakken ingezet. Op het niveau van samenwerkingen met scholen en gemeenteconsulenten trekken we aan de bel, maar ook op gemeentelijk niveau, bij het Sociaal Domein Limburg Noord en middels actieve deelname aan het Initiatieven Collectief ook een klein beetje landelijk. Ons initiatief wordt door een delegatie bezocht en in woord en beeld landelijk gepresenteerd als een van de vele succesvolle initiatieven voor thuiszitters. Daar zijn we trots op! Onze woorden dragen bij aan het besef bij de opdrachtgevers / overheden dat er iets moet veranderen om de problematiek van thuiszitters én de initiatieven daarvoor en financiering daarvan aan te pakken.

Periode 3 | september - december

Deelnemersperspectief

Het laatste deel van dit jaar verliep steady voor de groep. Het programma was stabiel en het team ook, wat te merken was aan een positieve en rustige periode (geen incidenten en nauwelijks onveiligheid). Wel waren er redelijk veel proefdagen: het aantal aanmeldingen steeg bijna exponentieel sinds de herfstvakantie. Waar er sinds de coronaperiode gemiddeld een aanvraag of 2 per maand binnenkwam is dat nu verdrievoudigd. Lang niet elke aanvraag leidt tot een traject, maar het is opvallend dat er maanden op rij veel vragen vanuit gemeenteconsulenten, jeugdzorg, scholen én ouders zelf onze kant op komen.

Sinds de omslagweek na de zomervakantie werken we met actiebriefjes. Jongeren kiezen per 2 weken een actie (redelijk concreet en behapbaar doel voor die periode) en schrijven dat op een briefje, waar elke dag een punt aan gegeven wordt door de jongere zelf. We hangen deze briefjes op in het zicht, zodat iedereen ze van elkaar kan zien. Hier is best wat weerstand tegen vanuit de groep, maar vanuit de visie dat het geen geheim kan zijn waar je hier aan werkt (omdat anderen je dan niet kunnen helpen in je groeiproces) zetten we door. We merken dat de weerstand snel wegzakt, maar we merken ook dat dit net als de klapper, de dagstart (inchecken, delen hoe het met je gaat) en andere initiatieven 'blijft hangen'. Het idee lijkt goed, de uitvoering begint ook doordacht en passend, maar de diepgang blijft uit. Het wordt met momenten vergeten of krijgt niet de aandacht die het verdient (een sociaal wenselijk of veel te globaal antwoord bijvoorbeeld).

Medewerkersperspectief

Het niet doorgroeien naar de volgende fase van al die mooie tools die we dit jaar ontwikkeld hebben puzzelt ons als team. Tijdens de jaarevaluatie staan we hierbij stil en komen we tot de conclusie dat het aan 'ruimte' ontbreekt om door te pakken, door te ontwikkelen, te borgen en te innoveren. We willen heel graag, en alle benodigde competenties zijn ruimschoots aanwezig in dit team. We concluderen dat we het niet belangrijk genoeg gemaakt hebben en dat het daarom blijft hangen. De oplossing zit niet direct in het meer uren inruimen: in vergelijking met andere organisaties is de direct/indirecte tijd ratio echt wel ruim. We zoeken het meer in het weglekken van energie door niet-functionerende structuren en werkwijzen. Er gaat veel verloren in ruis, onduidelijkheid, dubbel werk en het met teveel mensen bezig zijn met hetzelfde ding.

Er vinden verschillende scholingsactiviteiten plaats deze periode. Een trainingsdag over ASS bij meisjes, een cursus in het Nu niet zwanger programma en twee congressen worden bijgewoond. De focus ligt ook bij het team meer op de inhoud, de ontwikkeling daarvan en de ontwikkeling van ons als team. Ook hebben we de 'speeddate' feedbacksessie gehouden. In 2x5 minuten in tweetallen feedback uitwisselen en dan doordraaien. Op deze manier kan elke collega feedback geven aan en ontvangen van elke andere collega. Waardevol én efficiënt, want zo is de verkregen feedback meteen klaar voor het personeelsgesprek.

Wat ons ook helpt, is dat we vanaf nu elke maandag met het team compleet zijn. De middag is er geen groep en staat standaard gereserveerd voor overleggen, cliëntbesprekingen en werkgroepen. Bijkomend effect is dat er minder studiedagen nodig zijn, en er dus meer continuïteit is voor de deelnemers door het jaar heen.

Twee collega's zijn aan het afstuderen: een is volop bezig met de minor ervaringsleren en draait een mooi project met de groep. De andere is bezig met een onderzoek wat zich richt op

Tot slot komt er in oktober iemand die werk zoekt op ons pad. Waar we normaal gesproken een uitgebreid sollicitatietraject doorlopen gaat dit opeens heel snel: twee gesprekken en een meeloopweek later hebben we een nieuwe collega. Het voelde goed, de klik was er en dat wat we wilden zien qua begeleidingsvaardigheden zagen we in die meeloopweek. De nood was opeens ook hoog, door diverse aanvragen (ook met hoge nabijheid) was er snel meer mankracht nodig.

Organisatieperspectief

Het herstel blijft hetzelfde patroon volgen: de dans van 3 vooruit 2 achteruit wisselt zich af met 2 vooruit 3 achteruit. We sluiten het jaar financieel met gemengde gevoelens af: het jaar was beter dan 2023 en vooral minder grillig. Maar de daadwerkelijke omzet valt toch nog wat tegen. Het schuurt tegen 'gezond' aan, iets wat natuurlijk frustreert maar ook wat verzacht wordt door een positieve prognose. Het harde werken van de afgelopen jaren lijkt (gezien de vele aanmeldingen) in 2025 te gaan resulteren in sterke cijfers.

In de laatste maanden van het jaar is er gas gegeven in de samenwerking met de Korenaer (afstandsonderwijs). Tijdens een heimdag met alle betrokkenen zijn er nieuwe werkafspraken gemaakt. Verder heeft er een nen7510 onderzoek plaatsgevonden (onderdeel van certificering coöperatie) waar wat reeds opgepakte verbeteringsuggesties uit kwamen. En het instroomproces (van kennismaking via aanmelding tot instroom) is onder handen genomen: we weten nu duidelijk wat er aan de voorkant van een traject besproken en geregeld moet worden en daar kunnen we nu ook voor staan. Ook is de interne informatiedeling voor instroomtrajecten verbeterd door ontwikkelingen in ons zorgsysteem.

Een van de fijne punten van onze locatie is de nabijheid van het treinstation. Hierdoor kunnen jongeren zelfstandig naar ons toe komen. En

toevallig kwam er eind 2024 beweging in het stationsgebouw: na leegstand was er een clubje dat initiatief nam om tot ontwikkeling van dit pand te komen met horeca en een B&B. Wij kregen de kans om daarbij aan te sluiten en dat hebben we gedaan. Een kleinschalige horecavoorziening midden tussen de mensen is een geweldige plek voor onze jongeren om werkervaring op te doen. Al snel lag het project tijdelijk stil vanwege de vergunningsaanvraag, maar de start is gemaakt.

Het kunnen springen op die voorbijkomende spreekwoordelijke trein laat ook een andere ontwikkeling zien. De organisatie en het team hebben een mooi proces doorgemaakt en kunnen zonder actieve sturing zelf draaien. Dat geeft de ondernemers ruimte om andere kansen op te pakken, waar het station een voorbeeld van is. Tegen het einde van het jaar wordt duidelijk dat het niet alleen een mogelijkheid is, maar een must is geworden. Twee kapiteins op een relatief klein schip met een sterke bemanning levert geen synergie op, maar ruis en onrust. Het is tijd voor een kleine reorganisatie, en daarvoor beginnen we bij de adviseur die ons 2,5 jaar geleden ook op weg heeft geholpen.

Na een aantal gesprekken met de directie en met medewerkers wordt duidelijk dat afstand nodig is. We treffen de voorbereidingen om in de eerste week van januari de backoffice-medewerker tot 'operationeel manager' te promoveren. Gelijktijdig gaat de directie meer uit het dagelijkse proces, zodat het team voor een groter deel zelfstandig verder kan. De operationeel manager is precies dat: iemand die de dagelijkse operatie managet waar nodig. Het is geen teamleidersrol, want we willen niet meer dan strikt noodzakelijk aan topdown management doen of afhankelijkheid van een teamleider creëren.

Het was een jaar! Zoals elk jaar. Never a dull moment. Een bijzonder jaar ook, opklimmend uit een dal en richting een belangrijke structuurverandering in het begin van 2025. Een verandering die nu ook kan, juist nu de organisatie op volle toeren draait. Het opent deuren en creëert kansen, en dat is een geweldige opening voor het jaar waarin we 10 jaar bestaan. Misschien wel voor het eerst in het bestaan zien we dat komende jaar met veel vertrouwen tegemoet!

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.

Alle ontwikkelingen zijn in 3.1 beschreven. Samenvattend in vijf hoofdlijnen:

Kwaliteit van inhoud en zorg

Dit stond in 2024 echt centraal. Met werkgroepen, omslagweken, eindelijk een minikamp / overnachting, impactvolle gastlessen, inchecken in de ochtend, inspiratiesessies bij andere organisaties, actiebriefjes om dagelijks gedrag te scoren, de implementatie van het fasemodel, de jongerenovereenkomst en 'de klapper' waarin ze hun proces bijhouden: allemaal ontwikkeld, toegepast én geborgd dit jaar. Het fasemodel werkt door elke fase van het cliëntproces te benoemen en daar voorbeelden en acties aan te koppelen waardoor het grote proces (wat voor jongeren vaak ongrijpbaar is) opgeknipt wordt in begrijpelijke stukken waarin ze makkelijker hun eigen ontwikkeling kunnen vormgeven. Doelen zijn kleiner en dus eerder binnen bereik, en bovendien wordt het ook helder wat ze allemaal nog niet hoeven in die fase - wat bijdraagt aan minder stress en meer gevoel van grip en autonomie. Het team is veel bezig met de kwaliteit van de begeleiding en de relevantie van het programma. We mogen stellen dat het welzijn en de ontwikkeling van elke jongere echt op de eerste plek staat. Dit vertaalt zich in een continu proces van creëren en verbeteren van processen en procesbeschrijvingen die uiteindelijk in de werkbeschrijving van het kwaliteitssysteem terecht komen. We werken actief met de PDCA cyclus: een idee of suggestie wordt tijdens een passend overleg ingebracht, besproken met de belanghebbenden en als actie weggezet voor iemand die eigenaar is. Er wordt een memo als voorstel gemaakt, daar wordt digitaal feedback op gevraagd en daarna wordt de wijziging / het nieuwe protocol / de uitgebreide procesbeschrijving geïmplementeerd. Dat gaat gepaard met een blog in ons interne personeelshandboek zodat iedereen op de hoogte is waar relevant. Er was in 2024 geen audit.

Na meerdere jaren met een interne focus kenmerkte 2024 zich door een actieve netwerk- en samenwerkstrategie. We hebben diverse zorgorganisaties bezocht om inspiratie op te doen voor onze eigen dienstverlening, we hebben de samenwerking met een initiatief versterkt en er is met die organisatie een sociale kaart gemaakt van vele zorgverleners die open staan voor samenwerking en doorstroom van cliënten. In dat verband werken we aan doorlopende lijnen en inzetten van elkaars expertise zonder dat dat een nieuwe aanmelding / intake (en de bijbehorende last voor cliënt en ouders/verzorgers betekent) nodig is. Denk aan arbeidsvaardigheden opdoen bij een andere partij, of een stukje therapeutische ondersteuning vanuit een betrokken PMT-organisatie. We hebben ook bezoek gehad van scholen, beleidsmedewerkers, de coöperatie, de daaraan gekoppelde gedragswetenschapper en de MGR. Vanuit elk van die perspectieven luisteren we naar aanbevelingen en kritische noten. Dat is voor ons extra belangrijk omdat we een dienst bieden die niet standaard is en nog in de kinderschoenen staat. Het samenbrengen van jeugdhulp en onderwijs (en daarbij iedereen verantwoordelijk houden voor zijn eigen onderdeel) kent vele uitdagingen. We hebben goed geluisterd naar adviezen om ons aanbod vooral zorggericht te houden en de samenwerking met het onderwijs te intensiveren (in plaats van taken over te nemen).

Ontwikkeling zorg- en onderwijsprocessen

We hebben ook meer vastgelegd dit jaar. Het functieboek heeft een update gehad, stroomschema's zijn bijgewerkt, de normen en waarden van ons als team staan eindelijk zwart op wit. De instroomprocedure is een groot en cruciaal proces, wat veel zorgvuldigheid vraagt in het belang van de jongere, van de groep en van de organisatie. Er zijn daarin flinke stappen gezet om de kans op een goede start te maximaliseren. Dit is te zien in drie punten: de grondigheid van de voorfase (documentatie lezen en kennismakingsgesprek(ken) met alle betrokken partijen); in de interne informatiedeling (uitgebreid dashboard met alle relevante informatie over de instromer voor het team) en in de optimalisatie van het proces (digitaal intakeformulier, digitale afvinklijsten voor alle stappen die in het proces voorkomen inclusief duidelijke taakverdeling).

We hebben de risico-inventarisatie opgepakt en in het proces geborgd, de presentatie van zorgdossiers verbeterd en na aanleiding van het non-onderzoek de dataveiligheid en privacyborging beter gemaakt.

Samen met het onderwijs zijn er duidelijke afspraken gemaakt over verantwoordelijkheden, kosten, taken en verwachtingen. Ook met andere scholen doen we dat vanaf dit jaar aan de voorkant: direct om tafel en iedereen aan zijn verantwoordelijkheden houden.

Bestaansrecht & toekomstbestendigheid

Aan kwaliteit kunnen werken kan alleen als er (bijna) geen zorgen zijn over de financiële situatie en het toekomstperspectief. Dit is een thema wat jaarlijks impact heeft op de ontwikkeling van BijBiezonder en dus ook op het kwaliteitsproces. Er moet voldoende vraag zijn, er moet voldoende vertrouwen zijn dat je die vraag kan beantwoorden, er moeten voldoende middelen beschikbaar zijn om die dienst ook daadwerkelijk bij je in te kopen en tot slot moeten de interne kosten zo georganiseerd zijn dat die door de inkomsten gedekt worden. We scoren op die vier punten als volgt: 8, 7, 6, 5. Die vijf gaat naar een 7 of hoger als de instroom doorzet op het huidige niveau. Daarmee zouden de onvoldoendes uit dit lijstje zijn en is van bestaansrecht definitief sprake. De toekomstbestendigheid is een complexer verhaal, omdat dat afhangt van de politiek (landelijk en lokaal), de ambtenarij, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het onderwijs. Dit is echter altijd al zo geweest, en actuele ontwikkelingen laten zien dat er steeds meer vraag komt naar zorg-onderwijsprojecten omdat het onderwijssysteem onder hoogspanning staat. Omdat we al 10 jaar een speler in de markt zijn en onderdeel zijn van een betrouwbare coöperatie hebben we voldoende vertrouwen voor de toekomst.

Krachtig team en teamrollen

Als dienstverlener wordt je kwaliteit hoofdzakelijk bepaald door de mensen die de dienst verlenen. Er is in de afgelopen jaren geïnvesteerd in het samenstellen van een divers, competent, bevoegd en georganiseerd team. In 2024 hebben we twee nieuwe collega's aangenomen waarmee we het jaar afsloten op volle kracht en klaar voor het extra werk dat vanaf november onze kant op kwam. Het team is ook sterker zelforganiserend geworden: er zijn meer taken als verantwoordelijkheid bij collega's gelegd en de voorbereidingen zijn gedaan om de backoffice-medewerker per januari een nieuwe rol te geven. Zij wordt per 1 januari operationeel manager en stuurt in die rol het team en de dagelijkse processen aan. Dit is in een versnelling gekomen nadat we een externe adviseur een advies op hebben laten stellen om de operationele en bestuurlijke onderdelen van de organisatie te verbeteren. Dit rapport was een scherpe analyse die de directie tot reflectie dwong: een behoorlijk deel van het zand in de machine veroorzaakten we zelf.

Ontwikkelingen buiten de core business

Die laatste stap zorgt er voor dat de directie verder uit het primair proces kan en ruimte krijgt om de toekomst vorm te geven. Er zijn verschillende kansen om de organisatie door te ontwikkelen en om 'nieuwe' doelgroepen (variëaties op de huidige doelgroep, geen grote wijzigingen en zeker geen pivot) te gaan bedienen. In drie samenwerkingen worden de mogelijkheden onderzocht wat bijdraagt aan de toekomstbestendigheid en wat gecontroleerde groei mogelijk maakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

What doesn't kill you makes you stronger is voor ons 2024 wel van toepassing. De uitval van collega's versnelde en versterkte de ingezette reorganisatie waar we nu de vruchten van plukken. Het team pakt meer zelf op, zorgprocessen lopen soepel en je voelt en merkt dat collega's zich sterker en vanuit een passende regiepositie (verantwoordelijkheid nemen) opstellen. Ons 'strategisch beleid' om de kwaliteit van het team (wie nemen we aan, hoe investeren we in ontwikkeling, hoeveel autonomie geven we, hoeveel bouwen we aan een positieve teamcultuur, hoeveel ruimte geven we voor een werk/privébalans en hoe faciliteren we in tijd en middelen) ten alle tijden belangrijk te maken, ook in financieel mindere periodes, levert ons dus de gewenste kwaliteit en slagkracht op wanneer dat nodig is.

Daar komt een belangrijke les bij: een goed team creëren is één, maar ze ondanks alle positieve kanten van het werk en de organisatie niet toch gedemotiveerd te laten raken is een andere uitdaging. We zijn een kleine, platte organisatie met een tweekoppige (en behoorlijk verschillende) directie. Dat geeft met (iets te veel) momenten ruis en onrust. De keuze om de directie meer uit het primaire en operationele proces te halen was een belangrijke. Er is bewust niet gekozen om een teamleider aan te stellen, want dat ondermijnt de visie van een zelforganiserend team. De rol die de operationeel manager vervult is daarom de juiste: het team ondersteunend en alleen wanneer echt nodig sturend / beslissend.

Vanuit het harde werk zijn er geweldige verbeteringen gerealiseerd in de trajecten die we bieden. Meer diepgang, meer grip op hun proces voor de cliënten, meer focus op de ontwikkeling en het zetten van stappen. Er zijn mooie materialen ontwikkeld en goede structuren ontstaan om als begeleidingsteam bovenop het dagelijkse zorgproces te zitten. We zijn tevreden met deze kwaliteit én met het proces om tot continue kwaliteitsverbetering te komen. Een goed systeem van overlegmomenten, werkgroepen en verantwoordelijkheden borgt dat alles aan bod komt gedurende het jaar en dat verbeteringen goed weggezet worden in de organisatie.

Gestelde doelstellingen

Financiële stabiliteit (verbetering in solvabiliteit en liquiditeit); *niet behaald, wel goed aangepakt. Met twee externe adviseurs zijn de stappen tot herstel maandelijks besproken en geëvalueerd, en de verwachting aan het einde van het jaar voor 2025 is daarmee voorzichtig optimistisch geworden.*

Uitbreiding van begeleidingsteam met nieuwe collega; *het team is met twee personen uitgebreid.*

Erkenning en borging van onze dienst binnen de regio en in goede samenwerking met gemeenten, scholen en andere aanbieders; *een breed geformuleerd doel waar merkbaar stappen in gezet zijn (zoals gesprekken met beleid en MGR) en onze kleine meedenkende rol in de vervroegde aanbesteding.*

Pedagogisch methodiekmodel (Bruininks) sterker en breder neergezet en uitgebreid met omslagweken; *onvoldoende aandacht gekregen. We zien hetzelfde gebeuren als met het de Werkbeschrijving van het kwaliteitssysteem: er is aan alle onderdelen gewerkt maar de borging in het systeem zelf schiet te kort. Hernieuwde actie voor 2025.*

Scholingsbeleid op orde en in uitvoering, elke medewerker minimaal één ontwikkelactie (cursus, congres, training); *de financiële positie gaf minder ruimte dan gewild, maar er zijn drie congressen bezocht door diverse collega's en een collega heeft een relevante cursus gevolgd.*

Orthopedagogisch handelen in proces (gedragsclassificatie, procesevaluatie deelnemers en fasemodel) geborgd; *hier zijn we tevreden over. Er zijn ideeën over hoe dit in 2025 nog beter kan, maar de ontwikkeling in het doordacht en methodisch handelen is binnen de hele organisatie merkbaar.*

Instroomprocedure, landingsfase (incl jongerenovereenkomst), oriënterende fase en waakvlamfase beter in protocol en uitvoering; *met vlag en wimpel. Veel werk in verzet zoals in dit hoofdstuk beschreven.*

Groei in eigenaarschap bij collega's voor bepaalde thema's en overleggen; *ook uitvoerig beschreven: duidelijk sterke stappen in gezet als team.*

Zorg- en instroomcoördinatie als taak gedecentraliseerd binnen team; *idem.*

Nieuw logo, nieuwe huisstijl en website; *niet gerealiseerd, wel in gang gezet. Eind 2024 is er een ontwerpbureau ingeschakeld voor dit proces.*

Zorgplannen volledig in ECD; *onvoldoende stappen in gezet, hernieuwde actie voor 2025.*

Laatste fase integratie Mijn Positieve Gezondheid in intake en evaluatiecyclus opgepakt. *hier is sprake van een koerswijziging: we hebben ervaren dat MPG niet volledig past binnen onze werkwijze. Belangrijke elementen eruit (zoals 'het andere gesprek' en de scan) zijn wel verwerkt in onze werkwijze, maar het is meer ondersteunend dan lijdend ingezet.*

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

	start	bij	af	eind
zorgonderwijs	19	14	11	22
ambulant	13	3	5	11
weekendgroep	12	3	4	11
↳ waarvan ook logeren	5	1	2	4
TOTAAL	49	21	22	48

Ook dit jaar is de lijst niet schokkend. Er is sprake van stabilisatie in het weekend en ambulant werk. Zorgonderwijs is licht gestegen, we merken sinds de herfst dat er meer aanvragen komen, een lijn die in 2025 door lijkt te gaan zetten. Alle uitstromers binnen het weekend en ambulant zijn 'volgens plan', trajecten liepen af en werden afgesloten wegens 'doelen behaald' of 'doorstroom naar andere organisatie'.

Bij onderwijszorg is de mix aan redenen wat groter. Een jongere werd 18 en wilde geen zorg vanuit de WMO meer. Een jongen kon terug het onderwijs in. Twee anderen haalden hun diploma bij ons, en twee jongeren gingen een behandelsetting in. De grootste impact hadden twee trajecten die ongeveer gelijktijdig escaleerden. Het team had grote moeite om deze jongeren in de groep te laten functioneren, wat uiteindelijk ook niet gelukt is. Beiden zijn naar een collega organisatie gegaan waar het programma beter aansloot bij hun behoeftes. Dit had veel impact op het team, maar we zijn trots dat deze overgang uiteindelijk voor iedereen de juiste was en dat er met deze jongeren nog goed contact is geweest.

Het instroomteam staat stevig en leert nog van elke casus ('was de inschatting goed of hadden we toch iets gemist'). Elke instromer wordt geëvalueerd zodat de screening aan de voordeur zo goed als mogelijk blijft. Toch is het niet te voorkomen dat er soms een traject start wat uiteindelijk geen succes wordt. Dat is inherent aan de problematiek en aan het feit dat een aannamesluit per definitie gedaan wordt met beperkte informatie en ervaringen.

Ons aanbod

Er is weinig veranderd ten opzichte van het vorige jaar. Dat komt omdat we de juiste formule gevonden hebben. Zorgonderwijstrajecten zijn onze core business, en ook al verandert er qua invulling van die trajecten van alles (kwalitatieve groei en volgen van 'de markt'), het basisformat staat. Hetzelfde geldt voor weekend- en ambulant werk. Er is in visie wel een verschuiving geweest: we hebben gaandeweg het jaar opnieuw ervaren hoe waardevol en relevant die twee vormen van zorg zijn en we willen daar graag sterker en groter in worden.

Onderwijs-zorgtrajecten

We begeleiden jongeren die vastgelopen zijn in het regulier of speciaal onderwijs (en uit dreigen te vallen of soms al een hele tijd thuiszitten) met een op maat gemaakt aanbod van individueel onderwijs vanuit de methoden die de deelnemer al kent, met een praktijkprogramma wat bijdraagt aan de vorming van persoonlijke en sociale vaardigheden, ritme, zingeving en arbeidsoriëntatie. Deze trajecten zijn meestal een combinatie van groepsbegeleiding en ambulante begeleiding. We bieden een hoge nabijheid, kundig personeel en een ondersteunend kader. Casuïstiek is vaak complex en kan internaliserend maar soms ook externaliserend zijn. Vaak is er een behandelende partij betrokken en wordt er actief samengewerkt met die organisatie en met de school.

Ambulante trajecten

Ambulant bieden we individuele begeleiding aan als product. Dat houdt in dat er een begeleider (agogische opleiding, HBO-niveau of MBO met directe aansturing van HBO-er) naar het kind en zijn/haar gezin toe gaat. Tijdens deze begeleidingsmomenten wordt er altijd zo doelgericht als mogelijk gewerkt aan het ontwikkelen van vaardigheden. Denk aan het structureren van schoolwerk, het vergroten van zelfstandigheid (reizen OV oefenen, sollicitatiebrieven schrijven) en het bespreken van actuele thema's in het leven van de betreffende jongere. Ook wordt er vaker ambulante begeleiding naast de groep geboden met als doel het stapsgewijs toewerken naar deelname aan de groep.

Weekendgroepen

Deze dienst bieden we vanaf onze eerste dag als organisatie, en is van hoofdproduct een bijproduct geworden. Het draait op basis van respijtzorg en is gericht op het aanbieden van een leuke dat in groepsverband met aandacht voor persoonlijke ontwikkeldoelen.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We zien een duidelijke verschuiving/verandering en verzwaring in problematiek in de aanmeldingen. Waar onderwijs eerst voorliggend was bij de aanvragen bij het product "onderwijs-zorgtrajecten" is dit nu duidelijk 'zorg'. Het is een afspiegeling van de maatschappij waarin jongeren het lastig hebben en passend onderwijs duidelijk voor niet iedereen passend blijkt te zijn.

Ook ouders hebben het lastiger dus het systemische heeft ook invloed op de jongeren en hun mogelijkheden om wel of niet te kunnen ontwikkelen. Jongeren zitten ook veel te lang thuis terwijl ze nog wel "verbonden" aan school zijn en zij een zorgplicht hebben.

De meeste jongeren die bij ons aangemeld worden, zitten al voor een langere periode thuis wat maakt dat dag/nachtritme vaak omgekeerd is en er al voor een langere tijd geen onderwijs gevolgd is. De eerste fase in ons proces is dan ook vaak de "landingsfase" die langer duurt dan voorheen. Pas daarna kan er gekeken worden wat jongeren aankunnen, willen en wat hun perspectief is. Dit noemen wij de "onderzoeksfase". Wat we ook gemerkt hebben, is dat de jongeren bij aanmelding soms zo beschadigd of getraumatiseerd zijn dat het hen niet (of niet in het begin) lukt om in een groep te functioneren. Deze jongeren stromen dan wel in (omdat ze in de basis passend zijn) met individuele begeleiding naast de groep). Die begeleiding kan zowel tijdelijk als continu zijn.

We blijven wel bij onze visie en onze doelgroep is en blijft voornamelijk de internaliserende doelgroep. Dit omdat een "veilig klimaat" bij ons hoog in het vaandel staat en in onze beleving essentieel is voor deze jongeren om in beweging te komen en te blijven. De deelnemers passen dus nog steeds bij ons zorgaanbod. Er zijn ook jongeren die zich cognitief in het grijze gebied bevinden (IQ tussen 'normaal begaafd' en een verstandelijke beperking in. Om deze jongeren toch te kunnen bedienen en hun veilig te laten landen, zijn we de samenwerking aangegaan met Joutou/Shinzo om de jongeren daar (tijdelijk) te kunnen plaatsen zonder overvraagd te worden.

Verder hebben we afgelopen jaar ook te maken gehad met aanmeldingen van jongeren die komen uit de straatcultuur. Om aan te kunnen sluiten bij deze jongeren, zijn we in contact gekomen met de organisatie STRDR. Zij richten zich vooral op de fase voordat een jongeren bij ons kan starten (voorwaarden creëren om de kans op succes zo groot mogelijk te maken).

STRDR heeft in Venray ook een training gegeven over "criminele uitbuiting" en hierbij zijn wij als BijBiezonder ook aangesloten dus deze training is als start door één persoon gevolgd.

Wat we afgelopen jaar verder geleerd hebben is vooral dat we kritisch moeten blijven kijken welke deelnemers passen en als deze starten dat dit in gezamenlijkheid is met de verantwoordelijkheden passend bij de desbetreffende organisatie. Ook nee zeggen is een kwaliteit. We hebben nog meer energie gestoken in het voortraject (van eerste aanvraag tot na het kennismakingsgesprek) en we hebben de instroommodule in ons ECD ver uitgebouwd zodat alle informatie snel en geordend beschikbaar komt voor de begeleiders.

4.3 Personeel

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

We hebben in 2024 twee langdurig zieke (dus uitgevallen) medewerkers gehad. Buiten dat was er geen ongepland verloop. Er is niemand weggegaan bij ons en onze voormalige stagiaires hebben een contract bij ons getekend. Verder zijn er nog twee nieuwe collega's toegevoegd aan ons team. Dit was nodig in verband met groei, ander soort aanmeldingen en tijdelijk wegvallen 2 medewerkers. Ook heeft een voormalig medewerker die nu als ZZP-er werkzaam is, ons geholpen op momenten dat dit voor ons wenselijk was. Hij is vertrouwd, kent de collega's en organisatie dus kon makkelijk uithelpen. Tevens paste dit binnen de van financieel oogpunt nodige reorganisatie waarin indirect en direct meer in balans gebracht is geworden, passend bij de omvang en financiële positie van de organisatie.

Jaarlijks voeren wij met alle medewerkers, een personeelsgesprek (zie format in de bijlage). We reserveren voor dit gesprek twee uur. Ook met de stagiaires en vrijwilligers blikken we regelmatig terug en kijken vooruit.

De ontwikkelingen zijn vooral geweest op het gebied van directe en indirecte inzet van medewerkers en directie. Directieleden zijn meer op de vloer gaan werken (ambulant en/of ter ondersteuning van het team waar gevraagd in allerlei constructies (vraagstukken). Denk hierbij aan de hele dag groep draaien, bij springen bij bepaalde situaties/momenten, back-up functie op zich nemend en ambulant werken (eigen casussen). Verder hebben we als organisatie te maken gekregen met de zorgcoördinator die het hele jaar uitgevallen is. Deze taken zijn gezamenlijk opgepakt om de kwaliteit van zorg te kunnen borgen en verder te kunnen gaan met ontwikkelen. Dit is tevens een doorlopend proces wat intern geborgd moet worden.

Eind 2024 konden we met trots terugblikken op dit team. Veel gebeurd, groeiende werkdruk, maar als team ook veel geleerd en gegroeid. Het 'staat', iedereen voelt zich veilig en betrokken en bouwt mee. De teamcultuur is sterk en positief: uiteraard zijn er irritaties en frustraties, maar in basis vertrouwen, steunen en bekrachtigen we elkaar. In de bijlage is het document 'Waarden en normen van ons als team' opgenomen. Dit document is in 2024 door het team opgesteld en laat zien hoe we denken over teamspirit, wat we belangrijk vinden en dat we elkaar daar op aan durven spreken.

Acties

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

Bijlagen

- format personeelsgesprek BijBiezonder versie 2.2
- waarden en normen van ons als team

4.4 Stagiairs

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

Wij hebben afgelopen jaar eerst 3 stagiaires gehad (tot einde schooljaar mei/juni 2024) en vanaf augustus 2024 één stagiair. De stagiaires zijn/waren afkomstig van verschillende scholen, leerjaren en opleidingen:

- Hogeschool Zuyd; Social Work, leerjaar 4

- Summa College Eindhoven; Persoonlijk begeleider maatschappelijk zorg niveau 4, leerjaar 2

We kiezen bewust voor diversiteit in opleidingen, leerjaren en stage dagen zodat we brede opleidingskansen creëren. Er is vanuit BijBiezonder één collega aangesteld als stagecoördinator, die het totaal overzicht bewaart. We laten stagiaires solliciteren via Homerun (sollicitatietool), zodat we alle informatie op één plek kunnen verzamelen. Er zijn meerdere collega's welke toegang hebben tot Homerun, zodat we de selectie en aanname breed kunnen dragen. Collega's voeren vervolgens (altijd met twee) afwisselend van elkaar kennismakingsgesprekken met potentiële stagiaires. Wanneer het gesprek bij beiden partijen goed is gevallen, wordt er een meeloopdag gepland. N.a.v. de meeloopdag wordt er in overleg met het 'stage' team een besluit genomen.

Elke stagiair heeft een individuele stagebegeleider. Deze wordt in overleg met het team aangesteld en begeleidt de stagiair gedurende zijn/haar hele stageperiode. Deze begeleider sluit ook aan bij de stage gesprekken vanuit school en beoordeelt de verslagen/opdrachten van de stagiair. Er worden gedurende het jaar meerdere evaluatiegesprekken gevoerd met de stagiairs. Verder hebben de stagiairs om de zoveel weken een intervisie met een ervaren intervisiebegeleider/coach, vanuit BijBiezonder. Deze persoon is niet actief participierend als collega binnen het team. Op deze manier hebben de stagiairs alle vrijheid om eventuele knelpunten 'anoniem' te bespreken en om te zetten in leerpunten.

De directie voert na de startperiode (ongeveer anderhalf tot twee maanden) een evaluatiegesprek met alle stagiaires. Hierin komt ter sprake hoe de eerste periode ervaren is, hoe de klik met de stagebegeleider is en waar de stagiaires nog tegenaan lopen qua inwerken en veilig voelen. Dit gesprek wordt terug gekoppeld naar de stagebegeleider.

Verder vindt er 2 keer per schooljaar een gesprek met de stagiaire plaats om te kijken hoe de stageperiode verloopt. Hierin wordt ook gesproken over leerdoelen en feedback. Deze twee punten zijn erg belangrijk voor de ontwikkeling van de stagiaire zelf en voor het team en organisatie. Van dit gesprek maakt de stagiaire zelf een kort verslag. Het is belangrijk dat het team op de hoogte is van stageopdrachten en leerdoelen van de stagiaire. Zo kan het team (dus niet alleen de stagebegeleider) feedback geven op het handelen en functioneren van de stagiaire en krijgen ze ook de benodigde hulp bij de stageopdrachten van school. Zo is dit geborgd.

4.5 Vrijwilligers

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

We hadden op papier 3 vrijwilligers bij BijBiezonder. Eén van hen heeft door gezondheidsproblemen nauwelijks meer iets kunnen betekenen voor BijBiezonder en zij is in september helaas onverwacht overleden. Dit is als een bom ingeslagen binnen de organisatie en we gaan haar als persoon heel erg missen.

Een andere vrijwilliger is al een paar jaar bij onze organisatie betrokken en is twee middagen per week actief bij ons. Weer een andere vrijwilliger ondersteunt voor al de stagiaires in hun proces en begeleidt de intervisie van de stagiaires.

Verder heeft zich eind 2024 een nieuwe vrijwilliger aangemeld. Samen zijn we gaan ervaren wat we toekomstgericht voor elkaar kunnen gaan betekenen.

De taken en verantwoordelijkheden van onze vrijwilliger die 2 middagen bij ons komt zijn vooral gericht op klussen binnen of buiten op locatie. Dit doet hij meestal alleen en wanneer passend met een deelnemer en dan onder verantwoordelijkheid van de begeleiding. De vrijwilliger functioneert onder de verantwoordelijkheid van de directie en heeft één aanspreekpunt.

De directie en/of het aanspreekpunt houdt het hele jaar door een lijntje met de vrijwilliger en stemt af of de taken nog passend zijn bij de behoeften en mogelijkheden van de vrijwilliger. Ook staan er structureel 2 keer per jaar een evaluatiemoment gepland om dieper in te kunnen gaan op de vrijwilliger in combinatie met de organisatie.

Wat betreft de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden vanuit de feedback van onze vrijwilliger, is er vooral veel ondernomen op het gebied van het verzorgen van onze dieren. Mede dankzij de betrokkenheid van onze vrijwilliger, is de bewustwording vergroot dat het verzorgen van de dieren oprechte aandacht vraagt, en hebben we hier een plan voor opgezet voor alle medewerkers (zie bijlages).

Acties

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

Bijlagen

- format Vrijwilligersovereenkomst BijBiezonder BV
- Beleid op inzet vrijwilligers BijBiezonder
- Verzorgen dieren herfst/winter BijBiezonder
- Verzorgen dieren lente/zomer BijBiezonder

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

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

Conclusie is, dat er altijd beweging is in zorglandschap en dat het er rondom personeel altijd wel iets speelt. Denk hierbij aan CAO, verzuim, zwangerschap, belasting van medewerkers (dus balans), competenties, scholing, teamdynamica en teamontwikkeling enz). Het is belangrijk om proactief te denken en te handelen als het gaat om formatie, groei, verandering in de markt en gestelde eisen wat betreft de producten/diensten die we leveren.

Qua personeel hebben we geleerd dat er voldoende capabele mensen zijn die bij BijBiezonder en de visie die hierbij hoort, willen werken. Dat de juiste (ideale) medewerker moeilijk te vinden is. Dat stagiaires ingezet moeten worden in de formatie naar mogelijkheden, verantwoordelijkheden en proces waarin hij of zij zich bevindt. Dat het belangrijk is om verwachtingen heldere te communiceren, mensen aan te spreken op verantwoordelijkheden en afspraken en dat we zonder ons team weinig voorstellen dus dat we elkaar nodig hebben. Dat het kritisch feedback geven toe is aan een volgende stap binnen de organisatie. Dit om te kunnen blijven groeien als team en organisatie.

We gaan de methodiek Bruininks nog meer inzetten om tot een stabiele basis (fundering) te komen en vanuit hier een doordachte werkwijze te hanteren.

We gaan onze organisatie anders inrichten om het team meer verantwoordelijkheid te geven en voor zowel MT als team meer overzicht te krijgen in taken/verantwoordelijkheden en wie waarvoor het aanspreekpunt (dus verantwoordelijk) is. Wordt in 2025 vervolgd. Qua stagiaires hebben we geleerd dat er hele sterke en minder sterke stagiaires zijn die dus ook een andere begeleiding vragen. Dat we kritisch moeten blijven kijken, welke stagiaires passen binnen BijBiezonder en dat we hierop meer pro-actief moeten gaan handelen. Wat betreft vrijwilligers hebben we geleerd dat je hen erg moet waarderen zolang ze onderdeel van je organisatie willen zijn. Ook is het belangrijk, dat zij voldoende aandacht krijgen en dus gehoord, gezien en gewaardeerd worden.

Wij hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel binnen BijBiezonder. Wel blijft scholing en ontwikkeling erg belangrijk onder het personeel. We werken toe naar 2 nieuwe SKJ-registraties in 2025, wat belangrijk is voor onze positie binnen de jeugdhulp.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De opleidingsdoelen van afgelopen jaar waren vooral gebaseerd op verbreding van kennis (teambreed), verdieping van specifieke materie en inspringen op veranderingen in de markt, aanvragen verandering in problematiek. Verder is SKJ een thema wat meespeelt in opleidingen medewerkers. Door de financiële omstandigheden van BijBijzonder hebben we noodgedwongen minder budget beschikbaar kunnen stellen voor trainingen/opleidingen dan we graag hadden gewild.

Het volgende is er afgelopen jaar gedaan aan opleidingen/trainingen:

- Verdieping in de methodiek Bruinings
- Omdenken (theatervoorstelling)
- Nu niet zwanger
- Autisme bij meisjes
- Congres 'Trauma'
- Congres 'overvraging en burn-out bij jongeren'
- basistraining 'Meldcode Huiselijk geweld'
- basistraining 'Psychiatrische ziektebeelden'
- Landelijke bijeenkomst Initiatieven Collectief
- Workshop 'Hoe sterk is jouw HR Werk vanuit de coöperatie'

- Het leerdoel van de gedane opleidingen was kennis vergroten, verdieping zoeken en ontbrekende kennis uitbreiden om aan de hulpvragen (en de hierbij behorende criteria) te kunnen voldoen. Verder is behoud van SKJ registratie een doel. Alle opleidingen zijn met positief resultaat afgerond. Sommige opleidingsdoelen zijn niet of gedeeltelijk behaald. Dit door de financiële situatie en met periodes (over)belasting van medewerkers (gezien de ontstane situatie). We zullen waar mogelijk de niet behaalde doelen in 2025 terug laten komen.

We hebben eind 2024 een inventarisatie gedaan in ons team (zie bijlage). Van daaruit willen we in 2025 een gedegen opleidingsplan opstellen.

Acties

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

Bijlagen

- inventarisatie expertise in team

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In ons opleidingsplan staan onderstaande richtingen waarin we een of meerdere mensen willen laten ontwikkelen.

Management

- brede basisscholing 'management in de zorg'
- HRM expertise (focus op verdiepende kennis cao)

Begeleiders

Thema	Gewenste ontwikkeling	Methodieken en opleidingen	Planning
Groepsdynamiek en persoonlijke ontwikkeling	Implementatie van kennis en methodiek binnen onze werkwijze - teambreed	Ervaringsleren / adventure thereapy Psychomotorische therapie	Ervaringsleren: teambreed 2 sessies als start, voor 2026 twee collega's de basisopleiding PMT: 1 collega een driedaagse scholing (gepland maart/april 2025)
ASS-problematiek	Implementatie van verdiepende kennis binnen onze werkwijze - teambreed, en Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Brain Blocks voor behandelaren	1 collega Brain Blocks opleiding 2e helft 2025 Cursus 'onderwijs voor kinderen met autisme' 1 collega medio 2025
Trauma en gehechtheid	Implementatie van verdiepende kennis binnen onze werkwijze - teambreed, en Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Nog uit te zoeken	
Angst- en dwangstoornissen	Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Nog uit te zoeken	
Seksualiteit en seksueel grensoverschrijdend gedrag	Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Vlaggensysteem	eind 2025 1 collega training inplannen
Systemisch werken & familiesystemen	Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Nog uit te zoeken	
Straatcultuur	Gerichte expertise binnen het team om in te zetten / te consulteren	Opleiding STRDR	februari/maart twee collega's naar deze opleiding (is gepland)

We geven medewerkers alle ruimte om met eigen scholingswensen te komen. Het blijkt dat het merendeel van het team hier onvoldoende ruimte voor ervaart, daarom nemen we in 2025 in de gesprekscyclus met de operationeel manager deze punten mee.

Acties

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

Bijlagen

- Functiebeschrijving begeleider BijBiezonder

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.

We zijn tevreden met de gezette stappen in 2024. Er stond meer op de wensenlijst, maar qua budget was dat niet haalbaar. De koers is wel gezet en er is meer bewustwording binnen het team van het belang van cursussen, opleidingen en workshops. We hebben dit in een kwartaalcyclus geborgd zodat het 1-op-1 bij elke medewerker aan bod komt en er zo meer gestuurd kan worden op keuzes maken in waar en hoe je je verder wil ontwikkelen.

De taak 'deskundigheidsbevordering' is duidelijk ondergebracht bij een MT-lid. Voor 2025 staat er ook een online leermodule in de planning waarin we eigen scholing vorm kunnen geven. We mogen dus stellen dat dit thema steeds meer aandacht krijgt in de organisatie. We zien bijvoorbeeld ook dat het besef groeit in het team om opgedane kennis ook te delen (interne blog bijvoorbeeld).

Bijlagen

- inventarisatie expertise in team

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.

Tijdens de evaluaties wordt geëvalueerd op de afgelopen periode en een vooruitblik gegeven op de komende periode, waarbij de gestelde doelen een belangrijk onderwerp zijn. Daarnaast wordt gekeken naar eventuele nieuwe doelen. Om dit te waarborgen gebruiken alle mentoren het format Evaluatieverslag (zie bijlage).

Met alle deelnemers is minimaal 1 keer per jaar een evaluatiegesprek gevoerd, vaak meerdere malen (standaard bij het Onderwijs-Zorg traject is om de 2 á 3 maanden). Het proces van plannen, gesprekken voeren en verslaglegging was hierbij aan de norm. Vorig jaar merkten we dat door drukte en minder personele bezetting het aanpassen en opstellen van de begeleidingsplannen naar de achtergrond verdwijnt. Hier is aandacht voor geweest, door bij start van de zorg een uitgebreid plan te schrijven, waarna de verslaglegging van de evaluatiemomenten en aangepaste doelen minder uitgebreid hoeft te zijn. Zie hiervoor het document 'Format evaluatieverslag.' Deze werkwijze is afgelopen jaar geïntegreerd in onze werkwijze en wordt nu toegepast door alle mentoren. De doelen worden aangepast in ons intern rapportage systeem, zodat collega's hiernaar kunnen handelen tijdens de begeleidingsmomenten en gericht op kunnen rapporteren.

In algemene zin zien we dat begeleidingsdoelen worden gerealiseerd. Soms wordt dit doel gedurende het traject aangepast, daar de hulpvraag bij aanvang van het traject niet meer passend blijkt. We ervaren met momenten dat de mentoren meer inzet (moeten) leveren dan van een begeleidingsinstantie wordt verwacht, doordat andere hulpverleningsinstanties hun rol onvoldoende (kunnen) nemen. Van de ene kant siert dat ons; we hebben passie voor de jeugd, maar van andere kant maakt dat ook dat werknemers meer/te veel werkdruk ervaren.

Voor de trajecten gericht op onderwijs zijn vaak succesvol afgerond. We zien dat hierbij een concreter doel ligt, dan voor de jongeren die aansluiten bij de praktijkgroep. Hun langere termijn doelen zijn vaak gericht op het creëren van rust of terug naar onderwijs (waarvoor eerst aan andere voorwaarden moet worden voldaan). Het creëren van rust is vaak een doel wat wordt behaald, maar het vervolgoel daarna is regelmatig onvoldoende concreet. Dit maakt dat het 'einddoel' bij de praktijkgroep lastiger is vast te stellen. Wanneer is hun traject klaar? Enerzijds ligt deze vraag niet bij ons; de opdrachtgever dient bij ons aan te geven naar welk einddoel we streven. Anderzijds merken we dat onze deelnemers hier last van kunnen ervaren. Daarom zal er een inventarisatie worden gedaan naar mogelijke uitstroomplekken en samenwerkingspartners. Deze worden gebundeld in een Sociale kaart.

Om de deelnemers meer zicht te geven op hun ontwikkeling en welke (soms kleine) stappen ze hierin zetten, hebben we het Fasemodel ontwikkeld (zie bijlage). Daarbij wordt voor deelnemers met behulp van een tijdlijn gevisualiseerd welke fases zij doorlopen tijdens hun traject bij BijBiezonder. Per fase wordt omschreven welke thema's en kleine doelen aan bod komen. Alle deelnemers krijgen hun eigen fasemodel, waarop ze kunnen aangeven welke fases ze hebben doorlopen en welke stappen ze daarbij hebben gezet. Het is helpend om deze mee te nemen tijdens evaluatiegesprekken, zodat de deelnemer kan benoemen waar hij/zij de afgelopen periode aan heeft gewerkt*. Zo worden zijn meer eigenaar van hun eigen proces én de evaluatiegesprekken. Met behulp van het Fasemodel worden (kleine) realistische doelen gesteld, wat zorgt voor meer succeservaringen.

*Het werken met het Fasemodel is nieuw in onze werkwijze. We merken dat het Fasemodel momenteel nog onvoldoende wordt meegenomen tijdens evaluatiegesprekken. Hier zal een actiepunten worden aangemaakt.

Vanuit de evaluatiegesprekken merken we op dat de opdrachtgever/gemeenteconsulent in de beginfase vaak sneller resultaat wil zien, dan passend is voor desbetreffende deelnemer. Het fasemodel wat we hebben ontwikkeld, is hierbij een prettig hulpmiddel aangezien hierbij visueel wordt gemaakt welke fases een deelnemer doorloopt tijdens een traject bij BijBiezonder. Daarop is bijvoorbeeld te zien dat er allereerst een Landingsfase is, welke zorgt voor een veilige basis gedurende het traject. Het is tijdens deze fase helpend om aan te sluiten bij het tempo van de deelnemer (minder 'schuren' voor ontwikkeling, maar meer gericht op het opbouwen van een vertrouwensband). Na deze fase zullen we samen met de jongere en betrokkenen gaan oriënteren hoe we zijn pad verder zullen uitstippelen en zal er ook meer van de jongere worden gevraagd om uit zijn comfortzone te stappen.

Het proces rondom de evaluatie verloopt volgens de gestelde norm.

Acties

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

Bijlagen

- Format evaluatieverslag
- Fase model

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.

Uit de evaluaties kan worden geconcludeerd dat zowel deelnemers, als ouders/verzorgers tevreden zijn over de geboden zorg door BijBiezonder. Vooral het gevoel van veiligheid en welkom voelen is een grote kracht. Het écht luisteren naar een deelnemer en zijn/haar ouders of verzorgers, waarbij we streven naar maatwerk, is een van onze kwaliteiten.

We zullen binnen het team aandacht hebben voor de langere termijn doelen; wanneer is iemand klaar om door te stormen en hoe kunnen we dit ook voor de deelnemers van de praktijkgroep concreter maken? Het Fasemodel zal hierbij helpend zijn. Ook dient er aandacht te zijn voor de rol van BijBiezonder en die van andere ketenpartners; waar ligt ieder verantwoordelijkheid? Hoe kunnen we daarin samenwerken? (Hier is in 6.1 een actiepunt voor opgesteld.)

Zoals genoemd in paragraaf 6.1 is het Fasemodel een nieuwe werkwijze. Deze dient nog verder geïntegreerd te worden in ieders werkwijze, om zo nog meer de deelnemers mee te nemen in hun eigen traject en (kleine) doelen. Hiervoor is een werkgroep opgesteld. Zij zorgen ervoor dat het model in ontwikkeling blijft, begeleiders hierover voldoende geïnformeerd worden én zorgen dat we deze toepassen binnen onze begeleiding. Ter herinnering wordt hiervoor een actiepunt aangemaakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Opstellen waardencontract

Vanuit de organisatie kwam de wens om een waardencontract op te stellen. Dit onder andere om het gevoel van veiligheid en een respectvolle omgang met elkaar te waarborgen. Hiervoor zijn de deelnemers gevraagd om hun input te leveren. Dit hebben we in verschillende stappen gedaan:

1. Samen met de deelnemers is gebrainstormd over belangrijke waarden binnen BijBiezonder en de omgang met elkaar. Dit middels een woordweb.
2. De gekozen waarden zijn allen apart op een A3 vel afgedrukt. In tweetallen werden de deelnemers gevraagd om bij elke waarde een post-it te plakken met een voorbeeld hiervan. Uiteindelijk werd dit gezamenlijk besproken. Dit om ervoor te zorgen dat alle waarden voor iedereen duidelijk zijn.
3. Alle deelnemers zijn gevraagd om de waarden te rangschikken, van 'meest belangrijk voor mij' naar 'minst belangrijk voor mij'. Deze zijn alle verzameld, waarna een medewerker middels een puntensysteem heeft geteld welke waarden in algemene zin door de deelnemers als 'meest belangrijk' werden gezien (zie bijlage). De 7 waarden met de meeste punten zijn gevormd tot een waardencontract (zie bijlage).

Jongerenvergadering

In mei, juni, oktober en december hebben jongerenvergaderingen plaatsgevonden. De aanwezige deelnemers hebben hieraan deelgenomen. De vergaderingen vonden plaats aan een tafel. Geen van de deelnemers had de wens om de rol van voorzitter in te vullen, waardoor groepsleiding deze heeft overgenomen. Vorig jaar merkten we dat het voor de begeleiders lastig was om een stapje terug te doen tijdens deze vergaderingen. Dit jaar zien we dat tijdens vergaderingen meer ruimte is ontstaan voor de input van deelnemers.

Diverse onderwerpen kwamen aan bod, zoals: input voor het (vakantie)programma, wens voor nieuwe dieren, de taakjes of hoe om te gaan met het budget vanuit onze steunstichting.

In algemene zin is het volgende uit de inspraakmomenten gekomen; deelnemers van onderwijs zullen taakjes uitvoeren in het onderwijslokaal, een feedback moment waarop de deelnemers anoniem feedback kunnen geven aan elke begeleider, een activiteit met het budget van de steunstichting.

Cliëntenraad

In 2025 wordt er een cliëntenraad opgericht. Ter werving bespreken we de voordelen van deelname tijdens de reeds geplande jongerenvergaderingen met de groep. Insteek is meer inspraak en de eerste agenda met een aantal eenvoudige beslismomenten gevuld die jongeren aanspreken (zoals aanschaf spelmateriaal voor de groep en activiteiten in het programma). Naast deze mondelinge werving wordt de oproep opgenomen in de nieuwsbrief naar ouders en deelnemers 2x per jaar. Uitleg van de raad is opgenomen in de uitleg die alle nieuwe deelnemers krijgen tijdens de eerste sessie waarin we hun proces verkennen en de jongerenovereenkomst opstellen. Tot slot vragen we de mentoren om in hun gesprekken aandacht te vragen / interesse te polsen.

We hopen dat 3 tot 5 jongeren deel willen nemen aan de cliëntenraad. Samen met hen zullen we afspraken maken, waarbij we het huishoudelijke reglement als leidraad aanhouden.

Bijlagen

- Puntensysteem waardencontract
- Waardencontract

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.

Opstellen waardencontract

Aan de hand van het omschreven proces, benoemd in paragraaf 6.3, is een waardencontract vormgegeven. Deze is te vinden in de bijlage. De waarden zullen extra aandacht krijgen tijdens de begeleidingsmomenten en vormen onder andere de thema's binnen de omslagweken. Het document is gedeeld met de deelnemers en hangt centraal in de gezamenlijke ruimte.

Jongerenvergaderingen

De input van de deelnemers is meegenomen in teamoverleggen en waar mogelijk zijn hun wensen doorgevoerd. Zo werd door de deelnemers aangegeven dat zij wensen om op maandagochtend rustig op te starten, bijvoorbeeld door een wandeling en een praatje over hun weekend. Dit is meegenomen in de weekplanning. Ook zijn hun wensen met betrekking tot het vakantieprogramma meegenomen.

Daarnaast merkten we dat de deelnemers van de praktijkgroep alle taakjes aan het einde van de dag moesten doen. Dit terwijl de deelnemers van de onderwijsgroep geen taakje hoefden te doen. Dit punt is ingebracht tijdens de jongeren vergadering. Daar ontstond het idee dat de deelnemers van de onderwijsgroep ervoor zorgen dat het lokaal netjes achterblijft, en dus een taakje zullen uitvoeren in het lokaal. Dit idee is doorgevoerd; er zijn takenkaartjes gemaakt, gericht op het onderwijslokaal, welke aan het einde van de ochtend worden uitgevoerd door de deelnemers van de onderwijsgroep.

Daar de benodigde acties al zijn uitgezet en uitgevoerd, is het niet nodig een actiepoint aan te maken. De notulen zijn toegevoegd als de bijlage.

Bijlagen

- Waardencontract
- Notulen jongerenvergadering juni 2024

- Notulen jongerenvergadering mei 2024
- Notulen jongerenvergadering oktober 2024
- Notulen jongerenvergadering december 2024

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.

Feedback voor begeleiders

Op 29 oktober is aan alle aanwezige jongeren gevraagd om een online vragenlijst in te vullen. Deze vragenlijst bestond uit 3 vragen per begeleider, waarbij per begeleider om feedback wordt gevraagd. Daar wij een grote waarde hechten aan het wederzijdse vertrouwen, waren deze vragen gericht op het onderwerp 'vertrouwen'. 10 jongeren hebben deze vragenlijst ingevuld. Alle begeleiders hebben persoonlijke en bruikbare feedback ontvangen. In verband met privacy wordt deze feedback niet gedeeld in het jaarverslag.

Tevredenheidsmeting

De tevredenheidsmeting is uitgevoerd middels een enquête via Google Forms. De deelnemers vullen hierbij anoniem de vragenlijst in. Dit met doel dat de deelnemers open en eerlijk durven te zijn in hun antwoorden. Alle deelnemers die in zorg zijn, mogen deze vragenlijst in vullen (38 op het moment van schrijven). De mentoren zijn verantwoordelijk om deze vragenlijst aan te bieden aan hun mentorkinderen.

De tevredenheidsmeting is uitgezet op 20 oktober 2024 en kon ingevuld worden tot december 2024. 18 deelnemers hebben de vragenlijst ingevuld.

Er wordt gevraagd in welke mate de deelnemers het gevoel hebben dat ze worden gezien door onze begeleiders en in welke mate ze het gevoel hebben dat ze aan hun doelen werken bij BijBiezonder. Beide zijn belangrijke kernwaarden van BijBiezonder. Tevens wordt de wondervraag ingezet, namelijk: 'Als jij de baas was van BijBiezonder, wat zou je dan veranderen?'.

In algemene zin zien we dat de meeste jongeren zich gezien voelen door de begeleiders. Daarnaast zien we een stijging ten opzichte van vorig jaar, wanneer we kijken naar het doelgericht werken. Waarschijnlijk is dit een gevolg van het werken met het Fasemodel.

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.

Feedback voor begeleiders

Daar de verkregen feedback persoonlijk is, zal deze niet worden gedeeld in het jaarverslag. Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat de jongeren zich vertrouwd voelen bij de begeleiders. Ook hadden ze een aantal tips, zoals rustiger praten tijdens de dagstart. De verkregen tips heeft iedere begeleider persoonlijk ontvangen en meegenomen in zijn/haar handelen.

Tevredenheidsmeting

Uit de tevredenheidsmeting kunnen we concluderen dat de deelnemers tevreden zijn met de geboden zorg vanuit BijBiezonder.

Als antwoordt op de vraag 'In welke mate voel je je gezien door de begeleiders van BijBiezonder?' worden de volgende antwoorden gegeven:

- 1 persoon geeft een 5;
- 2 personen geven een 6;
- 1 persoon geeft een 7;

- 7 personen geven een 8;
- 3 personen geven een 9;
- 4 personen geven een 10.

Als aanvulling wordt hierop gegeven dat begeleiders de jongeren helpen met dingen die ze nog lastig vinden.

Op de vraag 'In welke mate helpen de begeleiders je om aan je doelen te werken?' worden de volgende antwoorden gegeven:

- 1 persoon geeft een 3;
- 3 personen geven een 7;
- 3 personen geven een 8;
- 7 personen geven een 9;
- 3 personen geven een 10.

Als aanvulling hierop wordt aangegeven dat begeleiding hen kracht geeft om te vertellen en helpen om een groot doel in kleine stapjes op te delen. Andere geven aan dat ze nog geen doelen hebben of dat ze niet goed weten wat hun doel is, maar begeleiding hen wel helpt bij moeilijke situaties.

Om de jongeren meer mee te nemen in hun ontwikkelproces, met de bijbehorende doelen, hebben we in 2024 het Fasemodel opgezet en geïntroduceerd. Dit zullen we verder integreren in 2025, hiervoor is in paragraaf 6.2 een actie aangemaakt.

Als respons op de wondervraag komt veelal dat deelnemers geen wijzigingen zouden aanbrengen wanneer zij de baas zouden zijn van BijBiezonder. Enkelen zouden meer dieren willen, meer buitenspeelgoed of de telefoonregel afschaffen.

De telefoonregel zal niet worden afgeschaft, daar wij als begeleiding ervaren dat de jongeren door deze regel meer aandacht hebben voor elkaar, de activiteiten en zijn/haar proces. Wel zullen we kijken naar meer buitenspeelgoed, zo hebben we in december 2024 volleybalpalen aangeschaft.

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.

Incident 1 (juli 2024)

Oorzaak:

Tijdens het zomerprogramma gaat de groep zwemmen. Deelnemer springt van de hoogste duikplank in Walbeck. Hij komt plat op zijn buik terecht en zwemt (vanuit adrenaline) zelf naar de kant. Wanneer hij uit het zwembad stapt, merkt hij hoeveel pijn hij heeft. Deelnemer loopt met veel pijn naar de verzamelplek. In eerste instantie wil hij blijven staan, maar hij gaat toch zitten. Hij wordt misselijk en heeft het gevoel dat hij moet overgeven. Ook voelt hij zich duizelig. Zijn buik is flink rood.

Wat hebben we gedaan:

Groepsbegeleider gaat met deelnemer naar de EHBO (van het zwembad). Zij adviseren om de ambulance te bellen. Groepsbegeleider belt eerst met vader en vader geeft aan dat we mogen doen wat er nodig is. Het personeel belt de ambulance. Deelnemer heeft flinke pijn en krijgt een infuus met pijnstilling. Ambulance personeel heeft het vermoeden dat deelnemer zijn ribben gebroken heeft. Vader komt naar Walbeck en rijdt achter de ambulance aan richting het ziekenhuis in Krefeld. Deelnemer wordt daar onderzocht. Er wordt een scan gedaan, waarbij alles wordt gecheckt. Ribben van deelnemer zijn niet gebroken. Voor nu is alles goed, maar deelnemer moet wel een nacht in het ziekenhuis blijven ter observatie.

Welke nazorg:

Groepsbegeleider heeft een dag na het ongeval contact gehad met vader.

Is er goed gehandeld:

Ja, groepsbegeleider is met deelnemer naar de EHBO gegaan, en vervolgens op advies van de EHBO is de ambulance gebeld.

Wat hebben we geleerd:

N.v.t.

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig:

Geen.

Incident 2 (september 2024)

Oorzaak:

Deelnemer is gevallen van een SUP board, in het water. Hierdoor heeft hij een wondje op zijn voet gekregen. Deelnemer reageert hier redelijk kalm op. Hij geeft aan dat het geen pijn doet.

Wat hebben we gedaan:

Groepsbegeleider heeft deelnemer geadviseerd om niet meer het water in te gaan, dit advies neemt hij aan. Hij geeft daarbij ook naar groepsgenoten aan dat hij niet meer in het water wil.

Welke nazorg:

Groepsbegeleider heeft aan de moeder van de deelnemer laten weten dat haar zoon een wondje op de voet heeft. Thuis blijkt dat deze wond dieper is dan verwacht. Moeder gaat met zoon naar de dokter. De dokter schat in dat het een paar weken kan duren voordat de wond geheeld

is. Groepsbegeleider heeft in de avond nog app-contact gehad met moeder over de wond. Groepsbegeleider gaat de dag na het ongeval op bezoek bij deelnemer thuis. Ze maken afspraken over de komende periode. Het is belangrijk dat deelnemer wel blijft komen. Er wordt een plan gemaakt voor indeling van de dag.

Is er goed gehandeld:

Ja.

Wat hebben we geleerd:

Waarschijnlijk heeft de deelnemer tijdens zijn val in het water iets geraakt op de bodem. Dit kunnen we niet voorkomen.

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig:

Wellicht een volgende keer meer doorvragen en zelf ook beter kijken naar de wond (als deelnemer dit toelaat).

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Incident 1 (februari 2024)

Drie jongeren hebben een woordenwisseling met elkaar via de chat op de telefoon. Twee deelnemers zijn in de ochtend al aanwezig op locatie. Derde deelnemer komt binnenlopen en gaat direct verbaal in tegen andere deelnemer. Spanning loopt hoog op, dreigen en uitdagend. Deelnemer wordt fysiek. Beiden deelnemers gaan duwen en slaan. Groepsbegeleider komt tussen beiden in. Er volgt een korte worsteling, waarbij er vier groepsbegeleiders nodig zijn om deze twee deelnemers uit elkaar te halen. Deelnemer blijft vervolgens agressief gedrag vertonen, dreigen en probeert terug naar binnen te komen. Deelnemer besluit om iemand te bellen om te vragen naar locatie te komen om andere deelnemer in elkaar te slaan. Groepsbegeleider pakt daarop telefoon af en beëindigt het telefoongesprek.

Oorzaak:

Conflicten in app-groepen buiten BijBiezonder. Elkaar opstoken, elkaar niet begrijpen en anders bedoelen dan uiten, maakt dat de vlam snel in de pan schiet. Meestal kunnen we dat door middels van gesprekken snel oplossen, maar nu was bij de deelnemer de rem onvoldoende aanwezig om niet door te slaan in fysiek geweld.

Wat hebben we gedaan:

Groepsbegeleider besluit dat deelnemer naar huis gaat omdat de situatie te dreigend blijft en omdat deelnemer over grens is gegaan. Deelnemer accepteert het besluit en wacht redelijk rustig op haar spullen en gaat naar huis. Ook is er direct contact gehad met moeder deelnemer en voormalige woongroep.

Welke nazorg:

Uitgesproken naar deelnemer dat er sanctioneel nu niks wordt ingezet. Insteek op herstel.

Is er goed gehandeld?

Ja.

Wat hebben we geleerd?

Proberen om conflicten voor te zijn. Maar dat blijft lastig, als het conflict zich buiten BijBiezonder afspeelt.

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig?

Geen.

Bundeling meldingen rondom oplopende spanningen (januari - maart)

Er zijn een paar deelnemers die niet profiteren van ons aanbod maar er door overvraagd worden. Door een samenloop van van alles ontspoord het regelmatig, resulterend in boos voortijdig naar huis toe gaan of opgehaald moeten worden. De neerwaartse spiraal van 'ongewenst gedrag / negatieve bekrachtiging / ongewenst voelen en dus nog sterker ongewenst gedrag' krijgt het team niet doorbroken. Er is niets met fysieke agressie voorgevallen, maar meerdere keren wel verbale agressie en weglooptgedrag.

Oorzaak:

In basis een verkeerde inschatting bij de intake (problematiek te complex en deels buiten onze deskundigheid). Toen dit gaandeweg duidelijk werd is er wel geschakeld en afgewogen, maar toch onvoldoende doorgepakt en heeft de situatie zich te lang door kunnen zetten. Het team was overbelast en wilde zo graag toch helpen dat er te lang doorgegaan is.

Wat hebben we gedaan:

Elke escalatie is volgens het protocol opgepakt. Zorgvuldige rapportage / vastlegging, contact met ouders en een passende vervolgactie (time-out of herstelgesprek) en een aantal keren ook bijstelling van het rooster van de deelnemer (minder of andere momenten aanwezig zijn om de kans op herhaling te verkleinen).

Welke nazorg:

Het team is erg betrokken en hecht, nazorg voor elkaar is geborgd in de dagevaluaties en in persoonlijke contacten daarna. De directie had de rol van zorgcoördinator hierin overgenomen en hield zicht op de mic-meldingen en de opvolging van acties en nazorg. Ook het contact en de acties met jongeren en ouders was goed en intensief.

Is er goed gehandeld?

Met de kennis van nu: nee. De complexiteit van de situatie werd langzaam meer zichtbaar, er had eerder doorgepakt moeten worden.

Wat hebben we geleerd?

Screening aan de aanmeldingen-kant is flink verbeterd. De les 'je kunt niet iedereen helpen' is duidelijk geleerd door de hele organisatie. We zijn tevreden over het handelen (protocollen gevolgd, ook in lastige situaties is er juist gehandeld, de juiste personen zijn steeds betrokken door ons en qua zorgvuldigheid rondom de situaties zijn we ook tevreden)

Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig?

Het voorkomen of tijdig afbreken van een traject wat iets nodig heeft dat wij niet kunnen bieden. Aanpassingen zijn reeds doorgevoerd en tot aan nu succesvol gebleken.

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Onze conclusie is dat wij in 2024 incidenten hebben gehad op het gebied van ongevallen en agressie. Er hebben geen incidenten plaats gevonden in de volgende categorieën: ongewenste intimiteiten, grensoverschrijdend gedrag en strafbare handelingen. Ook zijn er geen klachten gemeld. Dus daar zijn we wederom trots op! Het afgelopen jaar zijn er dus wel een aantal incidenten geweest op het gebied van agressie. Dit soort incidenten zullen altijd blijven voorkomen. Dat heeft ook te maken met onze doelgroep. Belangrijkste leerpunt is het tijdig signaleren van onrust en overprikkeling. Omgaan met onrust en overprikkeling, is vaak ook een doelstelling van onze deelnemers. Door de veranderende zorgvraag en problematiek, zullen we dit soort incidenten echter nooit helemaal kunnen voorkomen. Het is onze taak om leermomenten op dit vlak te creëren voor jongeren, waarbij het niet te voorkomen is dat het de deelnemer soms niet voldoende lukt zelf te reguleren. Na een incident met agressie vindt er altijd een herstelgesprek plaats met de ouders/ verzorgers van de betreffende deelnemer. Dit gesprek wordt ook altijd gerapporteerd in ons zorgsysteem. Het afhandelen van deze incidenten door middel van de MIC-module in ons EDC werkt naar behoren.

Daarnaast hebben we verbeteringen doorgevoerd op het vlak van screening bij aanmeldingen. De contra-indicaties zijn aangescherpt. Gedragsproblematiek, zeker in combinatie met een lager niveau vraagt een aanpak die wij niet kunnen bieden. We zijn hier nu alerter op en vragen veel breder en dieper tijdens het intakeproces om de complexiteit van de casus helder te krijgen.

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.

VOG 4 medewerkers vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 07-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: alles is weer up to date

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 12-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: 2x geoefend en alles herpland voor 2025

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 27-10-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 27-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: rand trampoline vervangen, 1 step afgeschreven en afgevoerd.

Functiebeschrijving stagiaire en vrijwilliger updaten en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 22-07-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 11-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: functieboek is herzien en gedeeld met hele team.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Opleidingsplan actualiseren en acties 2024/2025 borgen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: voldoende gedaan

Scholingsbeleid herschrijven en medewerkers sturen in onderzoek

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: voldoende opgepakt voor nu

Persoonlijk opleidingsplan duidelijk meenemen in personeelsgesprekken dit jaar

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is voldoende geborgd per 2025

Documenten nalopen op actualiteit

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Plan agenda's in op 2 momenten (Q2 en Q3) om aan actielijst en werkbeschrijving te werken bij kwaliteitsteam

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het team heeft dit jaar tijdig de taken opgepakt en de hoofdstukken bijgewerkt.

Gedragsclassificatie borgen in uitvoering

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 20-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben aan deze actie minder aandacht besteed dan dat we voor ogen hadden. De prioritering lag bij andere zaken en de 'ambassadeur/verantwoordelijke' voor deze taak heeft tijdelijk in de ziektewet gezeten i.v.m. privé omstandigheden. Dit jaar willen we de gedragsclassificatie actiever borgen in de uitvoering door: - de gedragsclassificatie als vast punt op de agenda te zetten tijdens de procesevaluaties; - de handelingsadviezen die vanuit de classificatie komen in de praktijk te koppelen aan de benaderingswijze van de jongeren. - nieuwe collega's/stagiaires te voorzien van kennis en documenten t.a.v. van de gedragsclassificatie. De rest van het team wordt hier ook in meegenomen,

zodat de kennis actueel blijft. Het uiteindelijke doel is om het gedragsclassificatiesysteem te gebruiken als ondersteunend instrument en praktische leidraad in begeleidingssituaties.

Checken: voldoende aandacht voor waarden van het waardencontract tijdens begeleidingsmomenten?

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 05-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het waardencontract is samen met de deelnemers opgesteld. Deze hangt groot in de algemene ruimte. Tijdens de omslagweken is hier voldoende aandacht voor, maar tijdens de reguliere weken liggen hier nog kansen.

Checken of lijst met proefdagen/uitstroom (tijdig) wordt opgehangen.

Geplande uitvoerdatum: 20-06-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 08-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Nog onvoldoende; elke proefdag zal van te vore bekend moeten zijn bij de deelnemers. Dit gebeurt nu bij enkele. Momenteel wordt het kenbaar gemaakt door deze per week op het bord te schrijven. We merken dat deze manier werkbaarder is, dan een los blaadje. Deze werkwijze zullen we dus blijven hanteren.

Checken of 'eigen invulling' in voldoende mate aanwezig blijft in het programma.

Geplande uitvoerdatum: 20-06-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 10-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is voldoende aanwezig.

Nieuw evaluatieformulier om na een evaluatie de wijzigingen vast te leggen en te delen verder bouwen in Carefriend

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 02-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Geborgd in de nieuwe overlegstructuur met een blok op elke studiedag waarop we outcome evaluaties bespreken met het team.

Brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 29-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Controleur van DTP Brandbeveiliging is op bezoek geweest. Alle blusmiddelen zijn onderhouden en in goede staat bevonden volgens de geldende normen.

Jongerenovereenkomst borgen

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 12-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de instroomprocedure vanuit jongerenperspectief uitgebreid met diverse tools, waaronder de jongerenovereenkomst. Pilot na de zomervakantie, definitief invoeren na de herfstvakantie.

Controleren en borgen dat ook stagiaires een personeelsgesprek inplannen in 2024

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 30-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vrijdag 24 mei gesprek Arie-Jules-Jill. Woensdag 29 mei gesprek Arie-Jules-Lisa.

Collega's instrueren: stapje terug zetten tijdens de vergadering, zodat er meer ruimte ontstaat voor de deelnemers en het 'hun vergadering' wordt.

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 05-08-2024 (Afgerond)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 21-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Kisten gecontroleerd op aanwezigheid van alle benodigde middelen en materialen.

Opleidingsplan afronden

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 24-03-2024 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Taak staat er dubbel in

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 24-03-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 16-01-2024 (Afgerond)

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 04-12-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 19-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Bekeken, wij vallen buiten de verplichting voor een cliëntenraad. Inspraak is verder volgens criteria geregeld en geborgd.

Mogelijkheden samenwerking scholing met partnerorganisaties concreet maken

Geplande uitvoerdatum: 11-06-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Concrete afspraken en bijdragen afgestemd.

Actie punten van plan van aanpak die in maart is gemaakt, opnemen in actielijst.

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Niet meer van toepassing)

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 23-01-2024 (Afgerond)

Druk houden op SKJ-vraagstuk bij gemeenten.

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 22-03-2024 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Het punt is tot hoog in de federatie en bij de VNG aangekaart. Er komen vooralsnog geen concrete wijzigingen, maar onze invloed rijkt niet verder.

Inspraakmomenten cliënten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 08-01-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actie afgerond op: 14-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gepland en in het brainstormdocument vermeld.

Diverse bus indelingen maken.

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2023
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: 22-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Toegepast in de praktijk door per dag (op de dag zelf) een busindeling te maken op het bord. Dit werd als positief ervaren en zal dus blijven worden toegepast zolang het zijn doel dient voor de deelnemers die op dat moment gebruik maken van onze diensten in het OZT-traject.

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.

Instroomprocedure (onboarding) medewerkers opnieuw ontwerpen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Controleren en borgen dat ook stagiaires een personeelsgesprek inplannen in 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

VOG Verhagen vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Checken: wordt het Fasemodel voldoende meegenomen tijdens evaluatiegesprekken?

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

zorgplannen volledig in ECD

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Sociale kaart opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

opleidingsplan maken en behaalde doelen/criteria evalueren opleiding personeel ontwikkeling kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Functiebeschrijving directie vernieuwen en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Fasemodel voldoende integreren in onze begeleiding.

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Pedagogisch methodiekmodel (Bruininks) sterker en breder neergezet en uitgebreid met omslagweken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Ontwikkeling als besprekingspunt actief meenemen eens per kwartaal in gesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Gedragsclassificatie borgen in uitvoering

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)

Start werken met jongerenovereenkomst.

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2026
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): BijBiezonder (2736)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Het werken met de actielijst verloopt matig, en hetzelfde als voorgaande jaren geldt:

"Elk jaar komen we tot de conclusie dat we goed bezig geweest zijn, maar dat het actief beheren van de actielijst onvoldoende gebeurt. Het kwaliteitssysteem is tot onze oprechte teleurstelling iets wat door het jaar heen te ver op de achtergrond staat. We willen dit elk jaar beter doen, maar door alles wat speelt en gebeurt raakt het op de achtergrond tot ergens in december. Het doorwerken van de werkbeschrijving en actielijst leert ons dan dat veel punten toch wel opgepakt zijn, omdat we veel tijd besteden aan het analyseren en verbeteren van processen binnen de hele organisatie. De laatste stap is dus om ontwikkelingen direct in het kwaliteitssysteem te verwerken, zodat het levend wordt en zodat ontwikkelingen meteen ook vorm krijgen door de criteria in het kwaliteitssysteem."

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Sterke marktpositie & uitbreiding doelgroepen

We willen verder specialiseren en zo een partij in de regio worden waar scholen, leerplichtambtenaren en jeugdconsulenten graag mee samenwerken vanwege de hoge kwaliteit van zorg, de aanwezige expertise, de open houding, flexibiliteit en kwaliteit in samenwerking en uiteindelijk het succes wat de onderwijs-zorgtrajecten keer op keer bereiken. Daarin zit een kleine groeiambitie: onze omvang moet met factor 1,5 ten opzichte van 2023 groeien om sterk en gezond te zijn. Qua focus willen de dé plek in de regio zijn voor jongeren die vastlopen en overwegend internaliserende problematiek hebben. Voor de doelgroep 12- en jongeren met externaliserend gedrag willen we beide een eigen vestiging opzetten en als zelfstandige organisatie draaiend krijgen, samenwerkend met partnerorganisaties.

Trajecten volledig volgens visie

We willen de deelnemer écht actief betrekken bij elke stap van zijn/haar proces. Van de communicatie op de website tot het kennismakingsgesprek en de intake. "Wie ben jij, wat heb jij nodig, wat werkt wel en wat niet voor jou?" "Hoe vond jij de afgelopen periode gaan, wat vind jij van ons voorstel voor de nieuwe doelen?" Een zorgtraject dus volledig rondom de jongere bouwen, volledig gebruik makend van alle functionaliteiten van ons ECD (rapportages delen, plannen digitaal aanbieden, met regelmaat feedback vragen via een outcome-module) en met het gedachtegoed van 'Positieve gezondheid' verweven in de werkwijze en verslaglegging. Centralisering rondom de jongere betekent niet het naar de achtergrond schuiven van ouders/verzorgers: we staan voor een aanpak waarbij ook het gezin / het systeem van de jongere betrokken wordt, en waarbij de zorg niet alleen op locatie geboden wordt. Er wordt vol ingezet op de doorontwikkeling van de werkwijze, visie en tools die we toepassen om jongeren in ontwikkeling te krijgen. Er worden eigen materialen ontwikkeld die samen tot één sterk format leiden waarmee vele jongeren geholpen worden.

Sterk en zelforganiserend team

In de eerste vijf jaren waren de toenmalige vennoten de beleidsmakers én uitvoerders. Personeel was ondersteunend en volgde de koers van de vennoten. In de daaropvolgende drie jaren lag de focus op het terugdraaien van die situatie: de vennoten gingen van 'meewerkend voorman' naar 'directie' en dat was een proces dat veel tijd nodig had, voor het team en voor de directie zelf. In de periode 2023-2027 ligt de focus op de reeds ingeslagen weg om de organisatie te leiden en het bestaansrecht ervan te verzekeren. Niet vanuit een ivoren toren: dit gaat over taken en verantwoordelijkheden. BijBiezonder blijft een kleine organisatie waarin iedereen bijdraagt aan het primaire proces, ook de directie. Om een sterk en zelforganiserend team te krijgen zetten we bij werving en selectie groots in op het vinden van de best passende sollicitant. We streven naar een sterke man/vrouw-balans, voornamelijk (maar niet alleen) hoogopgeleiden en voornamelijk medewerkers met veel relevante levens- en werkervaring. We willen minstens 40% van ons team SKJ-geregistreerd hebben. We werken verder aan zelfsturing door een actieve feedbackcultuur continu aandacht te geven, en door een passende houding van de directie (ruimte en vertrouwen geven, helder over de kaders, een tolerante houding tegenover het maken van fouten enz). Per 2025 zet de directie een nieuwe stap achteruit en draait het team met behulp van een operationeel manager grotendeels zelfstandig.

Adventure therapy, intensieve trajecten & zelfstandigheidstrainingen geïmplementeerd

Deels doel, deels droom / nog te verkennen concept. Maar we willen meer therapeutisch (ervaringsleren, PMT) aanbod verweven in onze begeleiding, en uiteindelijk willen we ook onderzoeken of we intensievere groeitrajecten kunnen gaan ontwikkelen. We hebben de ambitie om een kleinschalige semi-behandelorganisatie te worden in de regio waar jongeren, ouders en consulenten meer dan tevreden over zijn.

Locatieontwikkelingen

Een locatie is erg belangrijk. De sfeer en de mogelijkheden die door de locatie en het pand bepaald worden hebben veel invloed op alles. We zetten onze huidige locatie optimaal in, en we zoeken verder naar nieuwe passende plekken waar we (deel) groepen kunnen plaatsen. De groeiambitie is uitgesproken en vraagt om passende plekken in de regio. Deels zelfstandig, deels in samenwerking met partners: we realiseren bijvoorbeeld op het stationsgebouw in Sevenum een horeca- en facilityleerplek en werken met Shinzo samen aan sport- en praktijkvakaanbod.

Positionering en verbinding in sociaal domein

We blijven in gesprek met organisaties in het sociaal domein om samenwerkingen en verbindingen aan te gaan. Als kleine organisatie in een

turbulent jeugdzorgdomein vraagt deze naar buiten gerichte focus voldoende aandacht. Kunnen we het samen beter, logischer, efficiënter organiseren? Kunnen we met drie organisaties samen wel vier keer zoveel betekenen voor een bepaalde groep jongeren in de regio? Deze zoektocht doen we zelfstandig, en deels met (leden van) onze coöperatie. Het verdiepen en concretiseren van samenwerkingen met het onderwijs vraagt ook focus, hierin trekken we samen met de coöperatie en beleidsmedewerkers van de gemeente op.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Financiële stabiliteit (verbetering in solvabiliteit en liquiditeit)
- Uitbreiding van begeleidingsteam met nieuwe collega
- uitbreiding backofficeteam met finance, admin en facility
- ingezette lijn tot steeds beter zorg-onderwijsaanbod doorzetten met het team & werkgroep voor verdieping
- zelforganiserend vermogen team verder versterken (loskoppeling directie van primair proces)
- Binnenhalen relevante producten in de aanbesteding (met CLZ)
- Reflectie op samenwerking onderwijs (scholen) en bindende werkafspraken mee vastleggen
- Pedagogisch model (Bruininks) sterker en breder neergezet en eigenaarschap verdeeld
- Scholingsbeleid op orde en in uitvoering, elke medewerker minimaal één ontwikkelactie (cursus, congres, training)

Instreamprocedure geoptimaliseerd

- proces van begin tot eind helder inzichtelijk en volledig qua taken
- verwerking data (intakeformulier, careblocks -> zorgplan) verder geautomatiseerd
- instroomteam op sterkte (3 collega's)
- Instreamfase (oa instroomweken) goed neergezet
- onboarding (alles rondom instroom medewerker) in goed systeem
- Nieuw logo, nieuwe huisstijl en website

verkenning locatie voor subgroepen

- jonge kind in pilot
- praktijkvak-gericht
- gedragsgroep

9.3 Plan van aanpak

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

We hebben flink wat ambities voor dit jaar en de komende jaren. Onderstaande actiepunten hebben we intern in een overzicht verdeeld in een van de periodes (we werken van schoolvakantie tot schoolvakantie) met overal één verantwoordelijk MT-lid gekoppeld. Een ambitieuze lijst, en dan staat 'nieuwe locatie starten voor de doelgroep 'jonge kind' er nog niet eens bij (omdat dit eind 204 nog niet als concreet doel maar wel als wens bestond). Of de lijst ook haalbaar is, is lastig te voorspellen. Er zijn twee zaken die hierin doorslaggevend zullen zijn:

1. voldoende instroom zodat de bezetting volgens plan is en er financieel ruimte ontstaat om stappen te kunnen zetten;
2. vanuit die financiële ruimte onder andere de backoffice uitbreiden met +/- 0,25 fte

Gevolg van deze twee punten is dat het MT structureel meer ruimte krijgt om aan de slag te gaan met deze projecten en ontwikkelingen. Met bijna 3 fte aan 'management / projecten' is er genoeg ruimte om grote stappen te zetten. In 2024 kwam dat onvoldoende tot uiting door de beschreven tegenslag en de te lange lijst dagelijkse taken die de ruimte tot groei wegnam.

kerstvakantie - meivakantie

1. Website, logo en teksten (wie zijn we, wat doen we enz)
2. onboarding nieuwe medewerkers op orde
3. nieuwe collega's (zorg en backoffice) aannemen & zorgvuldig inwerken
4. Instroomteam op kracht en met duidelijke procesbeschrijving
5. instroomfase deelnemers goed neergezet
6. onderzoekende fase nieuwe doelgroepen & locaties

Vaste, jaarlijks terugkerende punten

-

meivakantie - zomervakantie

1. Methodiekmodel Bruininks up to date en actief in gebruik
2. visie op personeelsgesprekken (werkwijze continueren of aanpassen?)
3. Opleidingsplan deskundigheidsbevordering

Vaste, jaarlijks terugkerende punten

- *Investeringsplan 2025-2027*

zomervakantie - herfstvakantie

1. zorgplannen volledig in Carefriend / automatisering data vanuit instrm
2. aanbesteding met CLZ
3. samenwerking onderwijs (afspraken in contracten vastleggen)
4. Proces doorstroomplekken en sociale netwerkkaart (Shinzo en omstreken) is verder uitgedacht en in de volgende fase

Vaste, jaarlijks terugkerende punten

- *Meerjarenplannen (5- en 2 jarenplan) bijwerken*

herfstvakantie - kerstvakantie

1. Proces doorstroomplekken en sociale netwerkkaart (Shinzo en omstreken) is verder uitgedacht en in de eindfase (globaal samenwerkingspartners in beeld en in kaart)
2. proces zoektocht locatie goed op de rit

Vaste, jaarlijks terugkerende punten

- *Jaarafronding: terugblikken en reflecteren, opruimen en ordenen*
- *het kwaliteitssysteem en jaarverslag*
- *voorbereidend werk voor het komende jaar*
 - *begroting en liquiditeitsprognose;*
 - *JUS-kaarten;*
 - *jaarplanningen;*
 - *het bepalen van de nieuwe jaarthema's.*

Bijlagen

- Jaarplan

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.

9.3 • Jaarplan

5.3 • inventarisatie expertise in team

6.1 • Format evaluatieverslag
• Fase model

6.3 • Puntensysteem waardencontract
• Waardencontract

6.4 • Waardencontract
• Notulen jongerenvergadering juni 2024
• Notulen jongerenvergadering mei 2024
• Notulen jongerenvergadering oktober 2024
• Notulen jongerenvergadering december 2024

4.3 • format personeelsgesprek BijBiezonder versie 2.2
• waarden en normen van ons als team

4.5 • format Vrijwilligersovereenkomst BijBiezonder BV
• Beleid op inzet vrijwilligers BijBiezonder
• Verzorgen dieren herfst/winter BijBiezonder
• Verzorgen dieren lente/zomer BijBiezonder

5.1 • inventarisatie expertise in team

5.2 • Functiebeschrijving begeleider BijBiezonder