

Jaarverslag

januari 2019 - december 2019

BijBiezonder

BijBiezonder

Locatienummer: 2025



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiaires	14
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	16
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
7 Meldingen en incidenten	22

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	23
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	36
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	36
9.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	37

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

BijBiezonder

Registratienummer: 2025

Swolgenseweg 44, 5865 AZ Tienray

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 62343076

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

Locatiegegevens

BijBiezonder

Registratienummer: 2025

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: LLTB

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen
- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

In 2019 hebben we wederom hard gewerkt aan het meer congruent maken van onze visie (outdoor, persoonlijk, kleinschalig) met de dagelijkse praktijk, hebben we daarnaast onze visie verder uitgewerkt als richtinggever, en als uitsmijter hebben we onze nieuwe, definitieve locatie in Sevenum verbouwd zodat we per 1 januari 2020 daar kunnen gaan draaien.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Net als andere jaren was ook 2019 een jaar met veel dynamiek voor ons bedrijf. Na een paar maanden geland te zijn op deze tijdelijke plek in Tienray:

- Startten we in januari met een sollicitatieronde. Er zijn in het eerste kwartaal vier nieuwe collega's aan het team toegevoegd, en er zijn er gedurende het jaar ook vijf uitgestroomd. Daarnaast ging een vaste collega met zwangerschapsverlof. De zorgcoördinatie (een functie vergelijkbaar met die van een teamleider, maar dan alleen op de zorginhoud) was een taak die door twee collega's parttime ingevuld werd. In juni is dat ook veranderd, en is er één zorgcoördinator met 32 uren per week gekomen. Dat zorgt voor een kwaliteitsslag, omdat die persoon de dagelijkse coördinatie op zorgvlak op zich kan nemen. Daarnaast hebben we in het eerste kwartaal een arbodienst in de arm genomen en een verzuimverzekering afgesloten, om daarmee voorbereid te zijn mocht het ooit nodig zijn. Gelukkig kunnen we concluderen dat 2019 wederom een jaar was met vrijwel geen ziekteverzuim. We zien dat als een positief signaal, omdat verzuim naast toeval (worden mensen ziek of niet) ook iets zegt over de attitude, betrokkenheid, tevredenheid van medewerkers en de werkbelasting die ze ervaren.
- Als vennoten hebben we onze zakelijke relatie dit jaar ook professioneler gemaakt door onze VOF-overeenkomst opnieuw door te lopen, en door een compagionsverzekering af te sluiten, voor het geval dat een van ons zou te komen overlijden. Daarnaast zijn we in gesprek gegaan met een adviseur over het komende traject van VOF naar (mogelijk) een BV.
- Ook zijn we het hele jaar bezig geweest met onze nieuwe locatie. Het begon met het samenstellen van de wensenlijst, het vinden van een architect en alle trajecten die erbij komen kijken (vergunning, financiering, uitvoerders zoeken, en vanaf het 4e kwartaal ook daadwerkelijk verbouwen en verhuizen).
- Als organisatie hebben we een mooie stap voorwaarts gezet met onze manier van werken met jongeren die buiten de huidige systemen (onderwijs en/of zorg) vallen. Die trajecten zijn verder tot bloei gekomen, wat heeft geresulteerd in het vertrouwen van de gemeente Venlo in dat zorgproduct. Samen met die gemeente en de coöperatie hebben we een zorgproduct met bijbehorende criteria en afspraken uitgewerkt. Deze onderwijs maatwerktrajecten bieden we al vanaf 2017, maar in 2019 hebben we dit samen met gemeentes en scholen veel meer als echte afstandsonderwijs-trajecten opgezet. De samenwerking met de beleidsmedewerkers bij gemeenten is groter, en het lijntje met onderwijsinstellingen intensiever.
- De weekendgroepen hebben we opnieuw bekeken. Na 4 jaren groei daarin was het moment daar om eens goed te kijken naar wat we nu eigenlijk bieden, wat we daarvan vinden en of het niet anders en/of beter kan. Met enkele collega's in een werkgroep is er in kwartaal 2 gewerkt aan een nieuwe opzet. Organisatorisch is het een en ander verbeterd (in voorbereidingen en vaste collega's op groepen), maar ook inhoudelijk. Er is nieuw beleid gekomen op het gebruik van mobiele apparaten bijvoorbeeld en de groepen zijn opnieuw ingedeeld (op ontwikkelingsleeftijd). Ook hebben we naar de bezetting gekeken: aan de ene kant is die verhoogd, omdat we meer deelnemers hebben die 'naast' de groep functioneren en dus 1-op-1 begeleiding krijgen. Maar aan de andere kant hebben we de begeleidingsverhouding van 1 op 4 bij de groepen 'midden' los gelaten, en wordt er per dag bekeken welk team begeleiders passend is om voldoende kwaliteit te bieden, zonder overbezet te staan.
- Productinhoudelijk hebben we ook twee stappen gezet: rond mei van dat jaar hebben we het product 'vervoer' bij ouders en gemeenten (consulenten, beleidsmedewerkers en inkopers) op de agenda gezet. We hebben ervaren dat dit product niet meer ingezet werd waar het voor bedoeld is, omdat vele gezinnen 'vervoer' op hun indicatie erbij kregen terwijl ze zelf over een auto beschikken. Volgens de criteria van gemeenten wordt vervoer in principe niet ingezet ter ontlasting, alleen wanneer ouders niet in staat zijn om hun kind te brengen en halen. Omdat we door de vele deelnemers met een vervoersindicatie zelf in de knel kwamen hebben we besloten dat we alleen nog vervoer in de ochtend bieden, en slechts bij een hoge uitzondering ook het terugbrengen. Daardoor konden we weer een dag afsluiten als team met een evaluatie- en reflectiemoment, wat een grote meerwaarde is voor de kwaliteit en het werkplezier.
- Verder hebben we in de laatste maand van het jaar een stap terug gezet: we hebben het logeren (van vrijdag 17:00 tot zondag 17:00) teruggebracht tot ruim één etmaal (vrijdag 16:00 tot zaterdag 19:00). Dit was, net zoals het afbouwen van het vervoer, een stap met consequenties voor de gezinnen die zorg afnemen bij ons en heeft daarom het een en ander losgemaakt. Middels een ouderavond en telefoongesprekken met de betreffende ouders hebben we dit zorgvuldig toegelicht. Na maanden lang nadenken over deze stap, is deze eind 2019 gezet om de volgende redenen:
 - Onze bedrijfsstructuur maakt het onmogelijk om voor medewerkers doordeweeks én in het weekend te werken. In veel organisaties draaien medewerkers diensten, zoals een aantal dagen werken en dan een aantal dagen vrij. Bij ons is het doordeweekse werk echter persoonsafhankelijk: we hebben vaste begeleiders op de groepen om kwaliteitsredenen. Daarnaast hebben veel begeleiders ook ambulante casussen. Door in het weekend te werken en geen vrij te kunnen nemen op maandag en dinsdag omdat je dan nodig bent volgens het reguliere werkrooster, ontstaat er druk bij medewerkers. Dit hebben we al sinds 2018 ervaren, maar in de loop van 2019 nam het werk doordeweeks toe waardoor dit punt om een oplossing schreeuwde. Er waren twee opties: of we nemen extra

medewerkers aan die alleen in het weekend werken, of we bouwen het weekend af. Die eerste optie viel af, omdat we als organisatie kleinschalig willen blijven. Door een tweede team medewerkers aan te nemen die alleen in het weekend werken (en dus ook minder binding krijgen met de rest van het team omdat ze doordeweeks elders studeren of werken en waar daardoor ook vaak veel verloop is) ontstaat er het tegenovergestelde van een klein, betrokken en breed inzetbaar team. En dat past niet bij onze visie als kleinschalige organisatie;

- De zondag was voor de deelnemers die logeren vaak een relaxte dag, maar de behoefte om naar huis te gaan was bij velen duidelijk merkbaar. Kinderen geven aan graag ook een dagje thuis te willen zijn. En ook dat past bij onze visie: daar waar het ook maar enigszins kan zou het weekend een moment van gezinstijd moeten zijn. Kinderen hebben daar sterk behoefte aan. De respijtzorg van vrijdagmiddag tot zaterdagavond zou bij de meeste gezinnen voldoende moeten zijn om de zondag als gezin door te kunnen brengen. Daar waar dat nog steeds onvoldoende zou zijn, is ons inziens meer hulp nodig;
- En als laatste argument de zakelijke kant: vanuit kwaliteitsoogpunt willen we minimaal twee begeleiders op een groep hebben. Maar logeren doen we kleinschalig, gemiddeld zeven deelnemers. Twee begeleiders op zeven kinderen op zondag, waar de cao een onregelmatigheidstoeslag van 70% voorschrijft, is met de huidige tarieven simpelweg niet mogelijk. Een medewerker de groep laten draaien is kwalitatief weer niet haalbaar.

Die drie redenen hebben gemaakt dat we per december het logeren teruggebracht hebben tot zaterdagavond.

- De vennoten (tevens de directie) hebben energie gestoken in het opnieuw vinden van hun rol. Het hele jaar heeft in het teken gestaan van dat proces: de visie is altijd geweest dat je zelf ook op de groep moet staan (meewerkend voorman) om te blijven voelen waar het echt om draait in het werk. De praktijk liet keer op keer zien dat het niet lukt om én een bedrijf te draaien én zelf ook nog veel uitvoerend aan de slag te gaan. Beide vennoten hebben een jong gezin, en kiezen er daarom voor om geen weken van 60 uur te draaien. En omdat het bedrijf een redelijke omvang heeft is er veel werk achter de schermen, maar we zijn te klein om mensen aan te nemen voor administratieve, personele, organisatorische en kwaliteitstaken. Door middel van een hei-week (midweek elders in het land verblijven met op de agenda enkel visie-thema's) en twee coachingstrajecten zijn er wel passende keuzes gemaakt in de weekindeling, taakverdeling en de rol die we hebben en willen nemen.

Hiermee is ook het ondersteunend netwerk concreter geworden: een bedrijfsadviseur vanuit het ondernemersklankbord volgt ons en heeft een á twee keer per kwartaal een gesprek op beleidsniveau met het MT. Dat MT bestaat uit de vennoten (directie) en de zorgcoördinator. Die coördinator heeft ruim 30 jaar ervaring in de jeugdzorg, en kan daardoor prima een eigen kijk op zaken formuleren en waar nodig tegengas geven. Samen met de gedragswetenschapper die we gemiddeld 4 uur per week in huis hebben vormen zij het interne klankbord voor de directie en het hele team.

Dat zijn grote ontwikkelpunten binnen de organisatie die over het algemeen een positieve uitwerking gehad hebben op het team, de deelnemers en hun ouders/verzorgers. Vanuit het perspectief van die deelnemers (en hun ouders/verzorgers) was 2019 echter niet ons beste jaar. De tijdelijke locatie in Tienray was instapklaar en daarmee prima voor de organisatie, maar echt passend bij onze groepen en onze visie was die plek zeker niet. De focus heeft in dat jaar daardoor meer dan de bedoeling was gelegen op 'binnen' of op uitstapjes. En omdat we verschillende vertrekken in het grote pand hadden, is er ook meer scheiding tussen sommige groepen ontstaan dan wenselijk. Dat, samen met de personele wisselingen (die niet allemaal ongewenst waren, maar uiteraard wel impact hadden op de deelnemers) en de focus van de vennoten op de nieuwe locatie maakt dat in 2019 er, zeker in kwartaal 3 en 4, redelijk wat onrust gevoeld is door deelnemers.

Voor medewerkers is er ook onrust geweest:

- Het verloop in het team heeft met momenten impact gehad op het team. Naast het afscheid nemen en inwerken van nieuwe mensen betekent elke wisseling namelijk ook dat het teamproces weer een fase terug gezet wordt en dat er tijdelijk meer gevraagd wordt als kartrekker van de ervaren collega's;
- De vennoten zijn door de verbouwing en alles wat daarbij kwam kijken veel (fysiek en mentaal) afwezig geweest. Ook is in november/december een nieuwe sollicitatieronde gestart met vele gesprekken tot gevolg. Daarnaast was het kantoor op de locatie in Tienray ook echt achteraf, waardoor er minder contact was dan op de locatie in Lottum. En tot slot waren november en december voor de vennoten op persoonlijk gebied ook heftig met een aantal ingrijpende gebeurtenissen, waardoor de aanwezigheid en betrokkenheid van de vennoten een periode minder was;
- Door de stikstofmaatregelen is de vergunning voor de verbouwing fors vertraagd. Dat bracht onzekerheid met zich mee over hoe verder na 31 december, omdat duidelijk was dat de huidige locatie in Tienray per 1 januari opgeleverd moest zijn. Het heeft weken geduurd voordat het vertrouwen er voldoende was dat die deadline gehaald zou gaan worden;
- De werkdruk is gaandeweg het jaar door groei in groepen gestegen, wat zich meer ging wringen met het weekendwerk. Voordat hier verandering in kwam (zoals elders in dit hoofdstuk toegelicht) is de druk bij enkele collega's redelijk hoog geweest;
- Door een interpretatiefout van een artikel in de cao is er een fout gemaakt in de verloning. Dat is met terugwerkende kracht opgepakt, wat achteraf gezien ook veel energie heeft gekost. Daarnaast is er van loonadministratiekantoor gewisseld halverwege het jaar, wat ook impact had op het vertrouwen in de verloning.

Daarnaast is in het laatste kwartaal van dat jaar er meer geld uitgegaan dan er binnen kwam. De financiële situatie was tevens minder inzichtelijk omdat de verbouwing van de nieuwe locatie (en het tijdelijk twee plekken hebben) extra kosten met zich mee bracht. We kwamen toen voor de opgave te staan om een aantal keuzes te maken. In de laatste twee jaren hebben we geïnvesteerd in een kundig, sterk en relatief groot team. Naast de halfjaarlijks stijgende loonkosten betekent dat ook veel indirecte uren ontstaan bij alle medewerkers en bij de vennoten (voor alle HR-taken en personeelsgesprekken). We zijn tot de conclusie gekomen dat we op dit moment twee zwaartes van zorgproducten bieden, maar dat we in uitvoering weinig onderscheid maken door alle zorg met hoge nabijheid te bieden. De reguliere groepsbegeleiding heeft andere tarieven dan de individuele begeleiding en groepsbegeleiding met een indicatie zwaar. We zijn als team daarom in gesprek

gegaan over wat dit betekent voor ons. Als directie geven we veel ruimte aan medewerkers om hun taken te doen: er staat geen vast aantal uren voor het schrijven van een begeleidingsplan bijvoorbeeld. Dat past bij onze visie, maar we hebben ervaren dat het dan wel belangrijk is om medewerkers actiever te betrekken bij de kostenkant. Zonder inzicht daarin kun je van werknemers niet verwachten dat ze de juiste keuzes maken betreft het aantal indirecte uren dat ze bij hun caseload maken. Tijdens enkele vergaderingen hebben we besproken hoe we goede kwaliteit voor al onze deelnemers kunnen bieden, maar wel met een aantal indirecte uren wat past bij de zwaarte van die deelnemer. Ook heeft het team zelf actief meegedacht in hoe we met wat minder begeleidersuren een dag goed kunnen blijven draaien. De vennoten hebben in het voortraject een aantal gelieerde taken al bij medewerkers gelegd, zodat er binnen het team meer inzicht kwam in de samenstelling van groepen (voorbereidingen en planningen maken) en het inzetten van personeel (roosteren). Daardoor is deze stap eind 2019 succesvol gezet.

Acties

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

3.2 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" zijn beschreven.

De hiervoor genoemde punten zijn slechts de hoofdpunten uit 2019. Dat maakt duidelijk dat er veel gebeurd is en dat die gebeurtenissen ook veel impact gehad hebben op de organisatie, medewerkers, deelnemers en ouders. Veel van de ontwikkelingen zijn niet jaargelateerd: zaken als teamontwikkeling, professionalisering in processen en structuren, ontwikkeling van het zorgaanbod komen ook in voorgaande jaarverslagen terug. Het meest ingrijpende van 2019 was de tijdelijke locatie die ons niet goed paste, en het toewerken naar de verhuizing naar onze echte eigen plek in december. Dat traject heeft enorm veel tijd en energie gekost, maar dat traject is begin 2020 ook echt afgerond. Dat geeft ruimte om de focus weer op de zorg en de mensen te richten gelukkig.

Dat er meer personele veranderingen waren dan gehoopt en gewenst heeft ons ook doen inzien dat we een bedrijf zijn zoals alle anderen. Geboren vanuit idealisme en passie is BijBiezonder in vijf jaren uitgegroeid tot een organisatie waarin realisme op de voorgrond is komen te staan. We willen iedereen helpen en dat op de best mogelijke manier, maar de zakelijke kant maakt dat niet alles meer kan wat we zouden willen. Er is ook bij ons een verloop in het team, terwijl we graag willen bouwen met een vaste groep mensen. Dat is echter de realiteit, door allerlei omstandigheden besluiten mensen soms dat ze verder gaan naar een andere plek. We hebben bij alle vertrekkende medewerkers zorgvuldig gepoogd de redenen voor vertrek helder te krijgen. Met iedereen zijn meerdere afrondende gesprekken gevoerd. En ook bij alle nieuwe medewerkers is aandacht voor een realistisch beeld van de organisatie en de functie, om de kans zo groot mogelijk te maken dat de best passende mensen hier komen werken. We zijn in de sollicitatieprocedure erg zorgvuldig, en met elke mogelijk geschikte kandidaat zijn meerdere gesprekken gevoerd.

Doelstellingen voor 2019

1. Regelen van en verhuizen naar definitieve locatie
Zoals gezegd een proces met veel impact, maar dit is binnen de deadline gelukt. We zijn geland op een prachtige plek waar we al onze dienstverlening naar visie uit kunnen voeren.
2. Coaching directie
Middels twee trajecten hebben we serieus gewerkt aan inzicht in onze rol en takenpakket, en welke veranderingen daarin wenselijk zouden zijn. Deels is dat al tot uitvoering gekomen door medewerkers meer taken uit ons pakket te geven, en daardoor meer los te laten.
3. Teamontwikkelingen (nieuwe medewerkers aannemen)
Dit is gelukt, maar door ontwikkelingen is er in het laatste kwartaal van 2019 besloten een nieuwe sollicitatieronde te starten.
4. Zorg- en ondersteunende processen ontwikkelen
Er zijn grote en kleine verbeteringen doorgevoerd, naar tevredenheid. De belangrijkste conclusie is echter dat we hebben ervaren dat de mentaliteit om continu naar ons aanbod te kijken met de gedachte 'zouden we dit nog beter kunnen doen' bij meerdere personen in het team aanwezig is. Met andere woorden: we hebben gezien dat de ontwikkelcyclus van onze dienstverlening breed gedragen wordt.
5. Groei dagbesteding en onderwijs-maatwerktrajecten
Ook dit punt hebben we succesvol uitgevoerd. We hebben besloten dat we dagbesteding als product loslaten. We focussen ons in het doordeweekse aanbod op ontwikkelingsgerichte trajecten voor jongeren en jongvolwassenen. We gebruiken daar twee componenten voor: onderwijs en praktijkgerichte ervaringen. We willen graag per deelnemer een programma op maat maken, waarbij elementen uit de reguliere dagbesteding prima passen, maar waarbij de focus wel meer gericht blijft op de ontwikkeling van elk individu, op praktisch- en onderwijsvlak.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De aantallen en mutaties in 2019:

	Start	+	-	=
Dagbesteding / maatwerk praktijk	6	5	2	9
Kindgroepen (begeleiding)	40	8	13	35
Logeren (overlap met kindgroep)	20	6	8	18
Onderwijs maatwerktrajecten	4	3	1	6
Ambulant (overlap met kindgroep)	7	0	4	3
Ambulant (zonder deelname kindgroep)	2	4	0	6
TOTAAL	54			51

Uitstromers:

DAGBESTEDING/MAATWERK PRAKTIJK:

1 deelnemer is uitgestroomd omdat hij verhuist is naar Vierlingsbeek en de begeleiding van zijn huidige woonplek en opa (bewindvoerder) dagbesteding in regio waar nu woonachtig passender vonden. Deelnemer is mijn pijn in zijn hart vertrokken en we hebben nog steeds een "lijntje" met hem.

een andere deelnemer is uitgestroomd bij maatwerk Praktijk omdat zijn om een andere plek meer gericht aan de slag kon om naar werk toe te kunnen geleiden. Bij ons is maatwerk praktijk nog in ontwikkeling (start september 2019) en we konden haar in de fase niet hetgeen bieden wat het meest passend/gevraagd was voor haar op dat moment.

Nog een andere deelnemer is doorgestroomd naar onderwijs omdat hij dusdanig gegroeid was in zijn ontwikkeling, dat onderwijs een logische vervolgstap was.

KINDGROEPEN (begeleiding groep):

De meeste kinderen zijn uitgestroomd vanuit de pubergroep. Deze kinderen hadden voornamelijk als doel het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Door hun ontwikkeling hadden ze BijBiezonder niet meer nodig, maar spraken ze zelfstandig af met elkaar of andere vrienden/klasgenoten. Deze indicaties werden dan ook niet meer verlengd door de gemeenten.

Er was ook 1 deelnemer, die van zijn moeder niet meer mocht komen (werd steeds afgemeld met onduidelijke redenen). Hij MOEST van zijn moeder naar een andere zorgaanbieder waar hij eigenlijk ZELF niet graag heenging. Na intern overleg, hebben we besloten dit los te laten.

KINDGROEPEN (logeren):

Bij het logeren, zijn enkele kinderen gestopt, omdat wij als BijBiezonder besloten hadden om hert logeeraanbod te wijzigen van 2 overnachtingen per weekend naar 1. Dit was voor 1 ouder te weinig om hem voldoende te ontlasten. We hebben nog mogelijkheden onderzocht om het logeren dan door 2 zorgaanbieder te laten uitvoeren, maar helaas stak de gemeente waarin zij woonachtig zijn hier een stokje voor. Dit heeft hen moeten doen besluiten om naar de zorgaanbieder te gaan die de gemeente voor hen uitgekozen had.

Een andere jongen is gestopt omdat ouders van mening waren dat een andere zorgaanbieder (volgende stap) het meest passend was voor hen.

ONDERWIJS MAATWERKTRAJECTEN:

Er zijn hier eigenlijk 2 deelnemers uitgestroomd.

1 naar een andere zorgaanbieder (had eerst behandeling nodig en daarna paste het klassikaal lesgeven beter bij haar als vervolgstap.

de 2e deelnemster liet gedrag zien wat onacceptabel was in ons concept en wat haar eigen veiligheid en dat van de groep in de weg zat. Na een RTO besloten dat er eerst een behandeltraject nodig was om daarna mogelijk weer terug te keren. De deur is vanuit ons dus nooit dichtgegooid en het lijntje is behouden.

AMBULANTE BEGELEIDING (met en zonder overlap kindgroepen):

De deelnemers die hier uitgestroomd zijn waren deelnemers die eigenlijk "klaar" waren bij BijBiezonder en op eigen benen konden staan. Dit samen met ouders en school.

Bij al deze kinderen is het lijntje behouden en hebben we een stukje nazorg geleverd.

De zorg die we leveren

- Begeleiding groep (kindgroepen)

In subgroepen van 5 tot 9 kinderen bieden we hier een aanbod. Dit steeds meer in ontwikkelingsleeftijdgerichte subgroepen. We werken met een kindgroep, een pré-pubergroep en een pubergroep

De activiteit is hierin een middel om aan thema doelen te werken (voorbeeld "samenwerken") Ook worden hierin natuurlijk de persoonlijke doelen van ieder kind meegenomen al zijn die over het algemeen best vaak gelijk aan elkaar. Activiteitsgericht is het startpunt: rekening houdend met de deelnemers vindt er binnen een vaste dagstructuur een activiteitenprogramma plaats. De uitdaging zit hem in het doorontwikkelen van de begeleidingsstijl, waardoor het programma meer dan nu als middel ingezet wordt om juist groepsgericht (sociale vaardigheden) en individu-gericht (werken aan persoonlijke doelstellingen uit de begeleidingsplannen) te werken. Deze groepen worden begeleid door een vast team medewerkers, die de deelnemers allemaal goed kennen. Doel is om per weekend/groep vaste gezichten (dezelfde) te laten werken zodat dit veiligheid, herkenbaarheid en structuur biedt. Dit zijn elementen essentieel zijn in de ontwikkeling van een kind.

We streven ernaar om naast jonge medewerkers, ook mensen met meer levenservaring aan ons team toe te voegen. In 2019 zijn er dan ook 4 nieuwe medewerkers gestart met wat meer levenservaring. Dit brengt ons team meer in balans. Het zelf hebben van kinderen is een pré. Bij dit team zijn ook de stagiaires en twee vennoten geteld. Onze visie is dat op de groep alle begeleiders gelijk zijn: onderling binnen het team en richting de kinderen. Met andere woorden: er is geen hiërarchische structuur op de groep. Stagiaire, nieuwe kracht, ervaren kracht of vennoot: iedereen heeft dezelfde taken en kan dezelfde rol richting de kinderen vervullen. Uiteindelijk is er in verantwoordelijkheden wel een verschil: stagiaires kunnen geen eindverantwoordelijkheid hebben, en de vennoten hebben juist een grotere eindverantwoordelijkheid. Maar in de dagstructuur komt dit zo min mogelijk naar voren. Wel is er per dag een kartrekker aangewezen: de collega die het voortouw neemt gedurende de dag. Zorginhoudelijk vallen de groepsbegeleiders onder de zorgcoördinator. Hij denkt op hoofdlijnen mee maar vervullen in de uitvoering geen rol. Deze zorgproducten worden bijna altijd ingezet met twee doelen (per gezin wisselend in wat het zwaarste weegt): ter ontlasting van het gezin (respijtzorg) en ter bevordering van persoonlijke en sociale groei van het kind. Vaak kunnen deze kinderen onvoldoende mee in 'reguliere' ontmoetingsvormen zoals sportclubs en vriendengroepjes. Ze hebben meer behoefte aan structuur of voorspelbaarheid, het lukt ze niet om zonder begeleiding aansluiting bij anderen te vinden of ze vragen een gespecialiseerde vorm van sturing en begeleiding.

- Maatwerk praktijkgericht

In september 2019 hebben we besloten dat de tijd rijp was om een nieuwe subgroep neer te gaan zetten en dit product te gaan ontwikkelen. De reguliere dagbesteding is komen te vervallen (dit mede door het uitstromen van de enige echte deelnemer dagbesteding binnen onze organisatie).

Er zijn nu nog twee deelnemers met een verstandelijke beperking. De nadruk bij hen en bij de overige deelnemers is toen vooral komen te liggen op het ontwikkelen van de deelnemers als groep en als individu (ieder op zijn haar niveau en zonder hen te overvragen)

De deelnemers in deze groep zijn veelal kinderen met een ASS achtergrond waar bijvoorbeeld het toekomstperspectief NOG niet duidelijk is.

Het kan zijn dat zij doorstromen naar onderwijs, maar het kan ook dat het toewerken naar arbeid (begeleid of niet begeleid) het hoogst haalbaar is.

Het programma en de de daarbij passende werkwijzethodiek.

Deze groep wordt door twee collega's begeleid. Zij vormen samen met de zorgcoördinator een team en stemmen onderling met regelmaat af.

Dagbesteding heeft een groepsgerichte aanpak: het accent ligt niet op productie of programma, maar op het samen doorlopen van de dag. Er is daarbij alle ruimte voor sociale interacties. In deze subgroep kunnen maximaal 8 deelnemers deelnemen.

- **Maatwerk onderwijsgericht**

Dit product is wat meer specialistisch, en heeft daarom ook een andere structuur. De zorgcoördinator stuurt het team van 4 personen (inclusief haarzelf) aan, zorgt voor overlegmomenten en randzaken. De gedragsdeskundige en zorgcoördinator zijn zorginhoudelijk eindverantwoordelijk voor de begeleiding. Zij hebben een kort lijntje met het maatwerkteam. De gedragsdeskundige adviseert en ondersteunt en is waar nodig aanwezig bij een intake- en evaluatiegesprekken. Daarnaast verzorgt zij incidenteel de behandelproducten, zoals een CGT-traject of intelligentieonderzoek. De begeleiders binnen het maatwerkteam hebben ieder hun eigen specialisatie/kwaliteit, maat kunnen beide het groepje draaien. Er wordt oa zorg gedragen voor studieprogramma's en alles wat daarbij komt kijken (afstemming met scholen enz).

Deze maatwerktrajecten zijn sterk gericht op de individuele ontwikkeling van elke deelnemer. Er is geen sprake van groepslessen, iedereen volgt zijn of haar eigen programma. De begeleiding vindt echter wel plaats in één groepsruimte, waar iedereen zijn/haar plekje heeft. Er is dus naast de individualistische benadering ook veel aandacht voor sociale processen. Samen de dag starten, een kaartspel spelen, dagelijks een wandeling in het bos maken, sporten en soms een leuk uitstapje.

- **Logeren**

In een groep van 6 tot en met 8 kinderen bieden we logeerweekenden aan waarbij de focus zoveel als mogelijk ligt op het nabootsen van een normale gezinssituatie. Er wordt samen gekookt, kinderen hebben ieder naar niveau en ontwikkelingsleeftijd een eigen verantwoordelijkheid (zelf bed opmaken & corveetaakjes) en het programma is eenvoudig en niet spectaculair. Samen een filmpje kijken, huiswerk maken waar van toepassing. De dieren verzorgen, tafel dekken, gezamenlijk bedenken wat we die dag zullen gaan doen. De zaterdag overdag is al ingevuld: de groep sluit dan aan bij de reguliere dagbestedingsgroep. Er wordt naarmate de kinderen verder zijn in hun ontwikkeling (ontwikkelingsleeftijd) steeds meer van hen verwacht.

In de puberlogeergroep en aansluitende puberavond, wordt er samen met de begeleider (adviseert) een menu en programma gekozen en worden taakjes aan kinderen gekoppeld. Zo stomen we de kinderen klaar om op eigen benen te staan binnen hun mogelijkheden.

- **Ambulante begeleiding**

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. Deze begeleider werkt dus zelfstandig, maar heeft periodiek een zorginhoudelijke bespreking van de casus met een zorgcoördinator. 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.

Zorgzwaarte

Gaandeweg de jaren hebben we ervaren dat er soms ook hulpvragen of zorgzwaartes voorbij komen die meer van ons vragen dan we kunnen bieden. Vaak gaat het dan om een beheers- of behandelcomponent die geboden zou moeten worden.

Contra-indicaties:

1. Agressieproblematiek. We hebben geen beheersklimaat en geen voorzieningen om met agressie om te gaan. Daarnaast vinden we deelnemers met agressieproblematiek (wat zich uit in fors verbaal uitvallen, dreigen, materialen vernielen en/of fysiek geweld) in alle opzichten te groepsontwrichtend. De veiligheid en de veiligheidsbeleving van de deelnemers staat ten alle tijden op de eerste plek;
2. Problematiek die behandeling vereist (depressie, angst- of dwangstoornissen die normaal functioneren niet mogelijk maken, automutilatie, persoonlijkheidsstoornissen);
3. Medische hulpvragen waar complexe medische handelingen noodzakelijk zijn (of die uitgevoerd moeten worden door een gecertificeerd persoon).

Wanneer een deelnemer problematiek heeft die behandeling vereist en deze behandeling wel door een andere organisatie geboden wordt, dan is plaatsing soms wel bespreekbaar. We hebben vaker een samenwerking gehad met een GGZ-instelling die zorg draagt voor de behandeling, en die samen met ons het begeleidingsklimaat neerzet waarop de deelnemer bij ons ook begeleiding kan ontvangen. Zorgzwaarte binnen de jeugdwet wordt door gemeenten ingedeeld in drie treden: licht, midden en zwaar. Deze classificatie is redelijk subjectief en wordt in de praktijk bepaald op basis van complexiteit (bijvoorbeeld door comorbiditeit), gezinssituatie (mate van stabiliteit en de aan- of afwezigheid van beschermende factoren) en de nabijheidsbehoefte van de deelnemer. Een deelnemer die in 'zwaar' valt is zeker niet bij voorbaat uitgesloten bij ons. We hebben hier beleid op gemaakt om de kwaliteit te borgen van deze casussen. Buiten bovenstaande exclusies proberen we het begrip 'maatwerk' oprecht altijd toe te passen. Met ouders, de gemeente / andere zorginstanties en ons eigen zorgteam kijken naar wat we wel kunnen bieden bij een nieuwe vraag is onze standaard werkwijze. Op die manier is het aantal doelgroepen al meerdere malen uitgebreid: als er een vraag uit nieuwe hoek komt zullen we altijd wegen of we iets kunnen betekenen.

80% van de geleverde zorg is ZIN vanuit de Jeugdwet, 5% ZIN WMO. De rest is op basis van een PGB (WLZ) of onderaannemerschap.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We hebben in 2019 de dagbestedingsgroep toegevoegd aan de groep maatwerk praktijk, omdat we tot de conclusie gekomen zijn dat een klassieke dagbestedingsgroep niet meer past bij ons. We hebben niet meer als doel om die groep te laten groeien en daarmee verder te gaan, omdat we onze focus meer op de ontwikkeling van jongeren (en dan waar mogelijk in trajecten met een eindpunt) willen richten.

Daarnaast hebben we die maatwerk praktijkgroep meer bij de maatwerk onderwijsgroep gevoegd. Dit omdat we merken dat jongeren niet altijd in één groep zitten. Iemand kan in de praktijkgroep passen omdat school nog geen optie is, maar kan gaandeweg het traject wel af en toe momenten onderwijsaanbod krijgen. Daarmee vervagen de grenzen tussen die twee groepen, op het vlak van scheiding deelnemers.

We hebben in het doordeweekse (de maatwerktrajecten) veel instroom gehad, met name meer complexe zorgvragen. Dit is een wenselijke ontwikkeling geweest, die ook gelijk liep met ontwikkelingen in de uitvoerende kant. Het maatwerkteam is uitgebreid, de zorgcoördinator is actiever betrokken bij alle trajecten en onze profilering was met name op deze trajecten gericht.

De kindgroepen in het weekend (en doordeweeks in de ambulante zorg) hebben geen grote ontwikkeling meegemaakt. Enkele trajecten zijn beëindigd omdat ouders andere zorg wilden voor hun kind, of omdat een traject of hulpvraag 'klaar' was en er geen verlenging van de indicatie kwam. Van twee deelnemers hebben we afscheid moeten nemen omdat we een koerswijziging in het weekend gemaakt hebben. Dat was voor niemand prettig, maar we hebben ons best gedaan om goed in gesprek te blijven met dit gezin en om samen met ze te zoeken naar een oplossing. Ook is er een overbrugging aangeboden voor het geval er niet tijdig een nieuwe plek gevonden kon worden.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Zoals in 3.1 gezegd zijn er een aantal noemenswaardige zaken gebeurd. Het team bestaat uit ongeveer 10 collega's op de loonlijst (eentje gedetacheerd), twee vennoten en twee tot drie stagiaires.

Hoofdpunten in 2019:

1. sollicitatieronde in januari waarin vier nieuwe collega's aangenomen zijn;
2. Een collega ging met zwangerschapsverlof;
3. de zorgcoördinatie kwam bij één persoon met 32 uur per week, zodat hij zorginhoudelijk de regie kon gaan voeren binnen de organisatie;
4. vijf collega's zijn gedurende het jaar uitgestroomd;
5. het ziekteverzuim is het hele jaar nihil geweest;
6. in het laatste kwartaal zijn niet alle personeelsgesprekken meer gehouden door te volle agenda's. Er zijn drie gesprekken doorgeschoven naar 2020. Verder heeft elke medewerker twee gesprekken per jaar (functionerings- en beoordelingsgesprek) gehad;
7. Ook in 2019 was er een ZZP'er betrokken (de gedragswetenschapper). Met haar is ook een evaluatiegesprek gevoerd, en later in het jaar een inhoudelijk gesprek over een verandering van werkwijze in het consulteren van deze functie.

Twee vertrekkende collega's in het begin van het jaar waren niet verassend en hadden relatief weinig impact op de te leveren zorg. De derde collega die vertrok had een grotere rol in de organisatie, en dat maakte dat er het een en ander ging verschuiven. Haar vertrek maakte het mogelijk dat de andere zorgcoördinator 32 uur op contract kon krijgen. Inhoudelijk was dat dus een verbetering. De twee collega's die halverwege en tegen het eind van het jaar vertrokken zijn waren beide in het begin van 2019 aangenomen. Bij een persoon paste de functie niet voldoende, en de andere koos voor een andere baan die haar aangeboden werd. Dit had meer impact op de organisatie, omdat zij een contract met veel uren had. Los van het opvullen van die uren gaf dit vertrek wel een dreun aan de rest van het team: alle vertrekkende collega's hadden begrijpelijke redenen, maar het teamgevoel werd wel even losgeschud. We hebben hier als collega's veel over gesproken.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Monique, Julie, Ilhame, Maxime, Judith

- Stagiaire HBO pedagogiek (gestart in 2018) heeft haar stage verlengd met een jaar;
- Stagiaire MBO Gespecialiseerd pedagogisch medewerker (gestart in 2018) tot april 2019;
- Stagiaire HBO Social Studies (deeltijd) gestart in februari;
- Stagiaire MBO Gespecialiseerd pedagogisch medewerker gestart in augustus;
- Stagiaire HBO HAN Sport en Bewegen (minor begeleiden buitengewone doelgroepen).

Stagiaires (ongeacht de opleiding) lopen allemaal stage op de kindgroepen (weekenden), minimaal 1/4 van hun stagetijd per week. Daarnaast lopen ze mee in het doordeweekse maatwerk-aanbod. De stagebegeleider (HBO en ervaren in begeleiden stagiaires) heeft maandelijkse voortgangsgesprekken met stagiaires, buiten de evaluaties vanuit de opleiding om. Daarnaast werkt zij ook op de groepen waardoor er ook tussentijds veel contact kan zijn over voortgang enzovoorts. Stagiaires worden als volwaardig gezien (niet qua bezetting, maar wel als teamlid) en doen dus ook mee in overlegmomenten. Er zijn geen grote ontwikkelingen geweest vanuit feedback van stagiaires, maar op diverse kleine punten hebben ze zeker bijgedragen aan verdere groei van kwaliteit. Een van de stagiaires heeft de cliëntinspraak in 2019 onder haar hoede genomen, de sessies voorbereid en de verslaglegging verzorgd.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

We denken dat de niet-optimale situatie op onze tijdelijke locatie ook op het personeel (het vaste team en de vertrokken collega's) meer invloed heeft gehad dan gedacht. Ruim een jaar gevestigd zijn op een plek die onvoldoende past bij het bedrijf, vennoten die veel met andere zaken bezig geweest zijn. 2020 mag zeker meer in het teken van 'samen vieren' komen te staan. Samen trots zijn op dat wat we voor elkaar gekregen hebben. Op het sterke team wat er ondanks alles staat, op de fijne contacten die er ook buiten werk onderling zijn. Het enthousiasme om een gezellig teammoment te organiseren, de betrokkenheid wanneer iemand ergens mee zit. Wij als vennoten hebben noodgedwongen iets te vaak onze kop in het zand gehad. Uit zelfbescherming (meer dan een al overvol bord kunnen wij ook niet aan) hebben we het team en de collega's individueel meer los gelaten en meer op afstand gehouden dan we gewild hadden. Dat zien we nu we terugkijken en terugblikken op dat aparte jaar.

Qua stagiaires zijn we als organisatie volwassener geworden: de eerste stages een aantal jaren geleden vonden we allemaal behoorlijk spannend, maar in 2019 kunnen we concluderen dat het gehele proces vloeiend gelopen heeft. De begeleidende collega's hebben wederom uitstekend werk geleverd en veel toewijding laten zien. Het hele team heeft alle nieuwe stagiaires ook steeds weer omarmd en vanaf het begin serieus genomen. We merken dat stagiaires zich snel vertrouwd voelen en zich zo ook durven laten zien. Voor 2020 hebben we wel uitgesproken dat we actiever in contact willen treden met diverse opleidingen, om zo tot een breder pallet stagevragen te komen. Zie het ontwikkelde stagebeleid in de bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- Stagebeleid

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. 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.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Elke begeleider, en zeker iemand met een SKJ-registratie, is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar eigen continue professionele ontwikkeling. Bij ons werken alleen begeleiders met een relevante afgeronde beroepsopleiding, die veel samenwerken en daardoor als vanzelf kennis en ervaring uitwisselen. De zorgcoördinator heeft met zijn eigen ervaring daarnaast een coachende rol, en de gedragsdeskundige is voor alle begeleiders beschikbaar om vragen aan te stellen en casuïstiek te bespreken.

Het stoppen met bieden van vervoer aan het einde van een dag heeft ons team ook ruimte gegeven voor dagafsluitingen. We zijn begonnen met een teammoment aan het einde van de dag, waarop we samen terugblikken op hoe het gelopen is en hoe er als collega's gewerkt is. Dit werkt drempelverlagend voor stagiaires om feedback te vragen op hun handelen, maar is zeker ook voor begeleiders waardevol om op eigen handelen en onderlinge interactie te evalueren.

Dat laatste wordt door middel van afdelingsoverleggen gefaciliteerd: tijdens die besprekingen is er aandacht voor cliënten, werkwijzen en een stukje intervisie. De grote wens van het team is om dat groter te maken: meer kennisoverdracht vanuit de gedragswetenschapper en gestructureerde begeleidde intervisiemomenten. Dit is er in 2019 onvoldoende van gekomen, maar staat zeker op de lijst voor 2020.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

- Een begeleider heeft de cursus brain blocks gevolgd en alle drie de delen succesvol afgerond. Brain blocks is een methodiek die ingezet kan worden om psychoeducatie te geven aan kinderen met ASS-problematiek. Daarnaast wordt het als middel ingezet als communicatiemiddel bij deelnemers voor wie dit helpend is;
- Drie collega's hebben hun BHV-diploma succesvol verlengd;
- Een collega zit in haar afstudeerjaar van Social Studies;
- Een andere collega is begonnen met de opleiding orthopedagogie als thuisstudie;
- Vier collega's hebben een korte training gehad in PRT (Pivotal Response Treatment), omdat dit voor een van de deelnemers relevant was;
- En eind 2019 stond een teamscholing in de planning met als thema 'systemisch werken'. Door volle agenda's is die training echter doorgeschoven naar januari 2020.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De zorg die wij bieden vraagt een brede expertise. We hebben daarvoor een passende mix aan begeleiders met verschillende achtergronden qua opleiding, niveau, werkervaring en interesse. Bij elke sollicitatieprocedure bepalen we vooraf welke persoonlijkheid en welke professionele achtergrond de voorkeur heeft. Uitgangspunt is dat we mensen aannemen die meer kunnen brengen dan halen in het team: voldoende ervaring dus. Dit omdat we gemiddeld gezien nog steeds een jong team hebben, en daar graag collega's met enige senior-attitude aan toe willen voegen voor een krachtiger en sterker zelf-ontwikkeld team. Alle zorg die we verlenen valt nog binnen het domein 'begeleiding', maar de complexiteit van veel casuïstiek doet niet onder voor een behandeltraject. Dat vraagt dus extra kundigheid om grenzen te bewaken en in te schatten wat we nog wel en wat niet meer kunnen bieden. Cliënten komen altijd binnen met een cliëntgerichte hulpvraag, maar vaak is er ook sprake van systeemproblematiek. Dat vraagt kundigheid van ons als team: we hebben een signalerende taak daarin, maar zijn niet bevoegd of benoemd om die systemische of andere zichtbare problematiek in het gezin op te pakken. We kunnen ons echter niet alleen op het kind zelf focussen: samenwerken en contact onderhouden met ouders/verzorgers hoort bij de dagelijkse bezigheden. We hebben daarom systemisch werken als pijler voor 2020 gekozen, en gaan naast de geplande teamtraining hier ook met de gedragswetenschapper verder op in tijdens een intervisietraject.

Daarbuiten blijven we met medewerkers in gesprek over wensen. We motiveren iedereen om zich te blijven oriënteren in het veld, en waar passend dragen we in bekostiging en uren bij aan een cursus of training.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

In 2019 is in alle opzichten veel kennis en kunde de organisatie binnengekomen met de nieuwe collega's. Meer dan voldoende voor ons werk en ook ruimschoots op niveau (zelfs daarboven met twee WO-geschoolde medewerkers). Anderzijds hadden we op meer individuele ontwikkeling door middel van scholing gehoopt van medewerkers. We hebben hier budget voor en bespreken het ook tijdens personeelsgesprekken, maar het was niet voor iedereen het jaar om naast de werkzaamheden nog iets extra's op te pakken.

Voor 2020 is de ambitie om een goed doordacht opleidingsplan te maken, deels intern (door de gedragsdeskundige en door georganiseerde kennisoverdracht in het team - er zit veel potentie in!) en deels met een meerjarenplan voor extern ingekochte scholing, plus de borging daarvan.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Inmiddels staat onze zorgcyclus stevig (zie ook bijlage, taakbeschrijving mentor plus toelichting op die cyclus). Elke nieuwe deelnemer krijgt een kennismakingsgesprek met de zorgcoördinator. Die koppelt vervolgens een van de collega's als mentor aan de nieuwe deelnemer, en gaat met die collega en het gezin een intakegesprek in. Van daaruit komt er een begeleidingsplan wat minstens een keer per jaar (bij indicatie 'zwaar' vaker) zorgvuldig met betrokkenen geëvalueerd wordt. De zorgcoördinator ziet erop toe dat alle gesprekken tijdig gevoerd worden en is klankbord voor mentoren waar wenselijk.

Daarnaast zijn we in 2019 verder gegaan met de kwaliteitsgesprekken: we hebben zes gezinnen benaderd met de vraag of een van onze collega's bij ze thuis op gesprek mag komen. Doel is niet het bespreken van de zorg die aan hun kind geleverd wordt: we proberen in die gesprekken breder te kijken. Hoe ervaren ouders BijBieZonder, wat valt ze op, waar zijn ze tevreden mee enzovoorts. Hieronder een lijst met punten die tijdens dit gesprek aan bod kunnen komen, en in de bijlage drie verslagjes van deze gesprekken.

1. Hoe tevreden bent u over de dienstverlening van BijBieZonder? Vraag naar de kern, prettige ervaringen en verwachtingen. Maar ook wat zij belangrijk vinden en graag terug zien!
2. Heeft u verbeterpunten voor BijBieZonder? Vraag ook naar wat er gedaan moet worden om het te verbeteren en hoe dat aangepakt kan worden.
3. Wat vindt u van het aangeboden programma? Bijvoorbeeld in de weekendgroep wordt dit vooral gericht op de activiteiten. Eventueel ook vragen naar ideeën voor de invulling. Sluit het voldoende aan bij de zorgvraag van het kind?
4. Wat is uw mening over het balans tussen doelen en ontspanning bij BijBieZonder? Vraag naar hoe belangrijk zij doelgericht werken vinden binnen BijBieZonder.
5. Hoe komt uw kind thuis na een dag BijBieZonder?
6. Wat vindt u van de communicatie bij BijBieZonder? Denk aan overdrachtsmomenten, mail, enzovoort. Hoe verlopen die?
7. Wat vindt u hoe klachten / problemen / onvrede worden opgelost? Denk ook aan het uitspreken van voorgevallen situaties bij BijBieZonder met de cliënten.
8. Wat vindt u van de afgelopen of aankomende veranderingen? Denk aan het vervoer, logeren, lunch, beddengoed, personeel en de verhuizing.
9. Hoe tevreden bent u in het algemeen over het personeel? Denk aan het aanspreekpunt, wisselende mensen, kwaliteit van het personeel en hoe wij hen te woord staan.
10. Bent u tevreden over de mate waarop we u betrokken hebben bij de zorg van uw kind?
11. Wat zouden we volgens u zeker mee moeten nemen of moeten hebben op de nieuwe locatie in Sevenum? Missen ze bijvoorbeeld iets in Tienray? Wat vinden zij belangrijk?
12. Zijn er nog andere dingen die u wil vertellen over BijBieZonder of aan ons mee wil geven?

Acties

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

Bijlagen

- Taakbeschrijving mentor en zorgcyclus
- kwaliteitsgesprek 1
- kwaliteitsgesprek 2
- kwaliteitsgesprek 3

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Enkele punten die uit de gesprekken naar voren gekomen zijn:

- Over begeleiders zijn ouders vrijwel unaniem positief. De sfeer wordt nog steeds gevoeld en ondanks groei en veranderingen benoemen veel ouders nog steeds dat ze BijBiezonder als kleinschalige en platte organisatie ervaren;
- Over de programma's wordt soms gezegd: meer richten op de basis, en meer ontwikkelingsgericht;
- verandering doet pijn: er waren in 2019 veel reacties op de doorgevoerde wijzigingen (zelf lunch meebrengen, vervoer terugweg zelf doen, zondag geen logeren meer);
- communicatie blijft altijd een punt. Sommige ouders vinden dat er teveel mails gestuurd worden, voor anderen is de informatieverstrekking nog niet gedetailleerd genoeg. Dat dit punt niet groots naar voren gekomen is dit jaar zien we als een goed teken;
- Ouders vragen vaker naar de toekomst van hun kind: hoe gaat het verder, wordt het zelfstandig of begeleid wonen, hoe kan BijBiezonder iets betekenen in het traject daarnaartoe;
- Hier en daar is de zorgcyclus niet helemaal op orde: er kwamen enkele opmerkingen binnen over evaluatiemomenten die te laat gepland waren.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

13 januari (kindgroepen)

Schalingsvragen door middel van verplaatsen in de ruimte. Besproken: het programma, de activiteiten, logeren. Diverse wensen en ideeën, geen conclusies te trekken die voor de grote groep gelden. Verslag in bijlage.

29 januari (maatwerk)

Groepsgesprek, een deelnemer individueel. Besproken: terugblik, programma, begeleiding. Deelnemers zijn tevreden en positief, komen met enkele verbeterpunten. Verslag in bijlage.

13 februari (dagbesteding)

Groepsgesprek. Besproken: terugblik, programma, wijzigingen in begeleiding. Verslag in bijlage.

26 maart (maatwerk)

Groepsgesprek. Verslag in bijlage.

13 november (maatwerk)

Interviews. Interessante verdiepende actie: door middel van interviews heeft deze stagiaire echt de beleving van enkele deelnemers op papier gekregen. De antwoorden zijn met alle betrokken collega's besproken.

Acties

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

Bijlagen

- 20190213 - Cliëntenraad
- 20190129 - Cliëntenraad
- 20190113 - Cliëntenraad
- 20191113 - Interviews

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.

Als algemeen actiepunt komt naar voren dat het organiseren van deze inspraakmomenten een goed startpunt is, maar dat het testen van stellingen en het samenstellen van een conclusie om die vervolgens te borgen in de organisatie, extra aandacht vraagt.

Uit de inspraakmomenten is gebleken dat de cliënten over het algemeen positief zijn over BijBiezonder, maar dat er wel nog een aantal verbeterpunten zijn. In 2019 is één collega verantwoordelijk gesteld om de resultaten van de cliëntenraad in actie te zetten. Dit heeft een goede start gehad, maar gaandeweg het jaar is er helaas te weinig mee gedaan. Dit moet in 2020 beter.

Ouderinspraak is er plenair niet geweest: er stond een ouderavond gepland in oktober maar door de verbouwing is daar niet de benodigde tijd voor gevonden. In de jaarplanning van 2020 staan echter weer 3 ouderavonden gepland.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Dit jaar hebben we het anders aangepakt. Vorige jaren hadden we een uitgebreide vragenlijst. Theoretisch was die erg interessant omdat er veel informatie mee verzameld kon worden. In de praktijk merkte we dat de respons steeds lager werd. Daarom hebben we de versie van 2019 drastisch vereenvoudigd: met vier vragen voor ouders/verzorgers en ook vier vragen voor deelnemers zelf (apart afgenomen op momenten dat ze bij ons zijn) hebben we de respons flink op kunnen hogen: 77% onder ouders/verzorgers en 46% onder deelnemers. Ook voor deelnemers was anonimiteit gegarandeerd, omdat de antwoorden middels een digitaal formulier verzameld werden zonder naamsvermelding.

De meting vond plaats in oktober/november middels een online formulier. We hebben gevraagd hoe tevreden ze zijn over de geleverde zorg en om alles daaromheen. Daarnaast een open vraag met het verzoek feedback mee te geven. We vonden de hogere respons het waard om diepgang in de vragen mis te lopen. Door de zes kwaliteitsgesprekken (die we elk jaar houden, steeds bij andere gezinnen) krijgen we voldoende verdieping om zicht te hebben op hoe ouders/verzorgers/deelnemers ons ervaren.

De resultaten

	Ouders	Deelnemers
Tevreden met de zorg	7,8	8,3
Tevreden met de randzaken	7,1	8,1

Enkele interessante opmerkingen:

- Complimenten voor het meedenken naar oplossingen
- Ons kind heeft het super naar zijn zin. Ik mis wel de communicatie omtrent de doelen. Verder merk ik dat het er niet altijd duidelijk en door alle medewerkers op hetzelfde gecommuniceerd wordt.
- Ondanks de drukte en minder leuke locatie doen jullie het toch nog steeds hartstikke goed! Op de nieuwe plek gaan jullie ons weer verrassen met de echte BijBiezonder!
- Top: betrokken begeleiding met hart voor de kinderen!!! En betrokkenheid bij de ouders!!!
- Graag meer uitleg in de mail over de planning: wie, wat, wanneer, hoe, waar
- Onze zoon gaat met veel plezier naar bijbiezonder. Hij geeft ook aan dat hij geholpen wordt bij de dingen die hij lastig vindt.
- Professioneel, begripvol, samenwerkend, out of the box denken,
- ik ervaar het laatste jaar nogal chaotisch/rommelig. (mijn kind heeft daar geen last van denk ik en dat is het belangrijkste). Ik begrijp waardoor het komt en snap ook jullie persoonlijke omstandigheden dus maakt het me niet zoveel uit. Maar als ik nieuw zou binnen komen zou dat wel een min punt zijn. Hopelijk is in 2020 de rust weer terug en kunnen jullie een mooie toekomst op gaan bouwen daar, het is jullie van harte gegund
- Jullie doen erg je best aan om de individuele wensen van ons kind tegemoet te komen. Bij wijziging van het programma of activiteit zou eerder acteren helpen.

- In de inleiding schrijven jullie zelf dat de visie in 2019 niet altijd zichtbaar was. Wij gaan er van uit dat dit in 2020 inderdaad verbeterd. Dat er meer tijd kan worden besteed aan het zelfstandiger maken van de jongeren en er meer gewerkt kan worden aan de persoonlijke doelen. Wij hopen ook dat 2020 jullie de rust kan brengen om je meer bezig te houden met waar jullie hart ligt, het begeleiden van de jongeren.
- Met de groei van BijBiezonder merken wij als ouders dat er ook meer 'lagen' in de organisatie komen. vergaderstructuren, verslaglegging, interne/externe communicatie... blijf waakzaam op werkzaamheid!
- Heel jammer dat besluiten zoals het stoppen met de lunch , genomen worden, zonder dat er ns van mening word gewisseld met ouders.
- Complimenten voor de sfeer, en ook voor de ruimte wat de jongeren hebben voor onderling contact. Er werken fijne en mooie mensen bij jullie. "
- Zorg in geheel voor rust. Laat jullie visie/ doelen ook in de de praktijk zien.
- "Heel spijtig dat het logeerweekend met de zondag gaat vervallen. Communicatie in de vorm van mails is vaak te uitgebreid.
- Me dochter kijkt altijd er na uit om te komen
- "Communicatie contact ervaren wij als prima
- Ik vindt t fijn als tussen de evaluatiemomenten door nog een keer terughooft hoe t gaat. Omdat hier best een hele poos tussen zit."

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek 1
- Tevredenheidsonderzoek 2 (deelnemers)

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.

Ouders en deelnemers zijn ruim tevreden, daar zijn we trots op en blij mee. Dat we de keerzijde van groeien ('logger' worden) en daarmee het vervagen van onze visie in de praktijk aandacht moeten geven, kwam hier en daar naar voren. We merken dat we veel feedback van ouders herkennen en verklaren met de onrustige en drukke situatie in 2019. We hebben onszelf duidelijk voorgenomen dat 2020 de situatie stabiel is, en dat de positieve ontwikkelingen dus ook zichtbaar moeten gaan worden.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen 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.

Binnen BijBiezonder is een digitaal formulier ontwikkeld waar de volgende zaken zijn samengevoegd in één formulier:

Ongevallenregistratie, meldingen & incidenten

FOBO = Formulier Ongevallen en Bijna Ongevallen

MIC = Melding Incident Cliënt(en)

MIM = Melding Incident Medewerker(s)

Deze drie meldingslijsten zijn in deze lijst samengevoegd.

Er zijn in (2019) 25 van deze formulieren ingevuld door de medewerkers van BijBiezonder.

In deze ingevulde formulieren stonden de volgende meldingen en incidenten:

8 maal een incident en/of ongeval, 4 maal een bijna-incident, 4 maal een medicatie-incident, 2 maal weglloopincident, 2 maal ongewenste intimiteit incident en 3 maal een calamiteit/agressie incident.

De incidentmeldingen bevatten:

een calamiteit/agressie: III

een bijt/steek/krab-incident van een dier naar een mens:

incident en/of ongeval (meldend): IIIIIII

een bijna-incident en/of ongeval (signalerend): IIII

een snij-incident: II

een weglloop-incident: II

medicatie: IIII

ongewenste intimiteit: II

In de bijlage is een export te vinden van enkele van de ingevulde formulieren. Enkele kolommen (naam medewerkers / cliënten) zijn daaruit gehaald of anoniem gemaakt. Niet bij alle meldingen zijn alle velden ingevuld, omdat het formulier gedurende het jaar verder uitgebreid is.

Alle meldingen komen bij de directie binnen, én bij de zorgcoördinator. In een eerstvolgend zorgoverleg wordt de melding besproken en waar nodig acties uitgezet en besproken met de medewerkers tijdens overlegmoment.

Acties

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

Bijlagen

- 2019

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

1. kind schopt en slaat als verzet naar ouders en begeleiding omdat hij niet mee wil.
2. kind gaat voor de wielen van de bus op de grond liggen omdat hij niet mee wil naar een geplande activiteit. Daarna verzet hij zich dmv slaan en schoppen tegen de begeleiding als hij daar weggehaald wordt om de situatie weer veilig te maken.
3. Fysiek verzet van deelnemster naar begeleidster als ze na meerdere waarschuwingen weigert om de groepsruimte te verlaten om het groepsproces niet verder te verstoren. Uiteindelijk nemen T en A het initiatief om in het belang van de veiligheid van deelnemster, personeel en de groep de deelnemster onder begeleiding te verplaatsen naar een prikkelarme ruimte aan de andere kant van de gang. Hier komt deelnemster uiteindelijk tot rust in de nabijheid van begeleiding.

Dit waren 3 situaties die gemeld zijn mbt agressie

In situatie 1 is goed gehandeld en is casus situatie nabesproken (geanalyseerd met team, zorgcoördinator en ouders). Hieruit geleerd dat als een kind niet vrijwillig wil komen, wij niets kunnen doen buiten motiveren en de rest bij ouders ligt. Verder natuurlijk wel de veiligheid waarborgen van jezelf, kind en ouders.

In situatie 2 had misschien ook op een andere manier gehandeld kunnen worden. Er had voorkomen kunnen/moeten worden dat kind voor de wielen van de bus kon gaan liggen. Dit door duidelijk te zijn en duidelijke kaders (passend bij het niveau van het kind) aan te geven. Toch kan deze situatie nogmaals voorkomen is het besef. (geanalyseerd met team, zorgcoördinator en ouders)

In situatie 3 had de situatie voorkomen kunnen worden als de juiste begeleider met passende competenties met de deelnemer had gewerkt. We hebben ook afscheid van medewerkster genomen. Wel wil ik aangeven dat een juiste begeleiding GEEN garantie is dat situatie met deze deelnemster niet uit de hand kan lopen. Het afzonderen in een prikkelarme ruimte en moeder telefonisch inschakelen was de juiste beslissing. Ze is ook pas weer naar huis gegaan met de taxi, toen ze A en T overtuigd had weer rustig te zijn. (geanalyseerd met team, zorgcoördinator, gedragsdeskundige en ouders)

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Onze conclusie is dat met juiste medewerkers (stijl) en tijdig signaleren van onrust/overprikkeling enz sommige situaties voorkomen kunnen worden.

Toch weten we ook dat dit soort incidenten blijven voorkomen en misschien wel vaker voor gaan komen omdat de zorgvraag en problematiek zwaarder wordt.

Het is belangrijk om rustig te blijven in dit soort situaties en te handelen volgens het protocol grensoverschrijdend gedrag. Ook is het van belang goed te communiceren met alle betrokken partijen en nazorg te verlenen.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Brandblussers (laten) controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Zijn gekeurd door Saval

Heisessies plannen (out-of-the-box en met inspirerend persoon als sparringpartner). 1x Arie/Jules, 1 a 2 keer MT

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2020
Actie afgerond op: 17-07-2019 (Afgerond)

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2019
Actie afgerond op: 12-07-2019 (Afgerond)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2019
Actie afgerond op: 12-08-2019 (Afgerond)
Toelichting: alles gecontroleerd en bijgevoerd, bestelling gedaan

Bedenken hoe gestructureerd input te verzamelen die tijdens evaluatiegesprekken naar boven komt (feedback vanuit ouders op organisatie). Zie ook 4.6.1 in werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2019
Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Niet aan toegekomen, daarom herpland

Plan kwaliteitsoverleg per kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2019
Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Niet aan toegekomen, daarom herpland

Totaal plan van dierenverzorging (zie welzijnswijzers ter inspiratie) voor verzorging en welzijn dieren opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2019
Actie afgerond op: 06-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: werkgroep dieren is opgericht en weet wat er moet gebeuren

Actieplan maken om tot meer (doelgerichte) zorg te komen in de weekendgroepen. Ook mogelijkheid verkennen om huishoudelijke vaardigheden en persoonlijke verzorging hierin mee te nemen.

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019
Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Middels werkgroep is dit geborgd

Kinderen bevragen door middel van een 'rapport' op papier, waarop ze op onderdelen kunnen scoren hoe ze de begeleiding ervaren.

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019
Actie afgerond op: 18-11-2019 (Afgerond)
Toelichting: Opgenomen in tevredenheidsenquête cliënten

Integreer het volgende punt in de zorgcyclus: De cliënt heeft zijn/haar ondersteuningsvraag kunnen formuleren, is betrokken bij het opstellen van het plan, wat zijn/haar instemming heeft. Het sociale netwerk van cliënt is eveneens betrokken bij het opstellen van het plan.

Geplande uitvoerdatum: 28-12-2019
Actie afgerond op: 18-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Volgens toetsingskader WMO 4.1.2. Binnen de intakeprocedure van BijBiezonder wordt aan cliënt en ouders/verzorgers een intakeformulier verstrekt waarin de hulpvraag, analyse van de problematiek en de kansen/mogelijkheden van de cliënt (eigen kracht/sociaal netwerk), en een daarop afgestemd ondersteuningsaanbod van de aanbieder, een en ander in het licht van de beoogde zelfredzaamheid en participatie (doel WMO) wordt vermeld. Deze verstrekte gegevens worden door de cliëntvertegenwoordiger (mentor) verwerkt in een begeleidingsplan en dit wordt met cliënt en ouders/verzorgers besproken alvorens het plan definitief wordt vastgesteld met betrokken partijen. Daar, waar van toepassing, wordt het sociaal netwerk betrokken binnen dit proces. Met cliënt en ouders/verzorgers worden termijnen afgesproken waarop het plan geëvalueerd wordt. Bij deze evaluaties worden ook, indien van toepassing, externe bij cliënt betrokken partijen uitgenodigd. Denk hierbij aan scholen en/of ambulante begeleiding enzovoort. Het plan wordt indien nodig bijgesteld.

Idee en plan ouderavond Maatwerk opzetten.**Geplande uitvoerdatum:** 28-12-2019**Actie afgerond op:** 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Er heeft in 2019 één ouderbijeenkomst plaatsgevonden op 19 juni. Deze ouderbijeenkomst was een gezamenlijke bijeenkomst van maatwerk onderwijs en dagbesteding. Er heeft een algemeen gedeelte plaatsgevonden met uitleg van managementteam met betrekking tot ontwikkelingen binnen BijBiezonder qua personeel, aanbod maatwerk onderwijs en dagbesteding en nieuwe locatie. Tevens voorstellen nieuw personeel. Onderwijs en dagbesteding zijn vervolgens gesplitst om specifiek op vragen van ouders in te gaan die gebruik maken van de betreffende discipline. Door de splitsing kwam het goed notuleren van de bijeenkomst onvoldoende aan de orde. In het algemene gedeelte sneden ouders onderwerpen aan die betrekking hadden op onderwijs of dagbesteding waarna beide groepen apart aangaven dat daarmee teveel tijd verloren ging aan zaken die niet in elkaars belang waren en een volgende keer ook dat graag apart wilden. Conclusie: Ouders zijn goed geïnformeerd, ouderbijeenkomsten hebben een meerwaarde maar de verschillende disciplines dienen gescheiden te worden. Voor het komende jaar worden gescheiden ouderbijeenkomsten gehouden waarbij tevens een vaste notulist aanwezig zal zijn

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2019**Actie afgerond op:** 18-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: We gaan per 1 januari 2020 verhuizen naar de Ulfterhoek 25b in Sevenum (nieuwe locatie). Daar ga ik als we het pand in gebruik genomen hebben, samen met het hele personeel gaan we op 13 januari een rondje doen waar wat ligt en hoe te handelen bij een calamiteit.

Op de actielijst de volgende jaarlijkse acties plannen: - controle speeltoestellen - controle elektrische apparatuur (indien aanwezig) - controle brandblussers - actualisatie RIE - actualisatie BHV - actualisatie werkbeschrijving - functioneringsgesprekken - inspraakmomenten**Geplande uitvoerdatum:** 07-06-2019**Actie afgerond op:** 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: alles ingepland, behalve functioneringsgesprekken: hier hebben we een systeem voor buiten het kwaliteitssysteem (per maand worden benodigde gesprekken ingepland)

goed (rustig) moment plannen om tevredenheidsonderzoek te versturen naar ouders en hen de noodzaak uitleggen van belang onderzoek tijdens ouderbijeenkomsten. (oktober/november)**Geplande uitvoerdatum:** 27-08-2019**Actie afgerond op:** 28-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Vereenvoudigd om kans op respons te vergroten. Verder vereenvoudigd en eind november verstuurd.

Idee en plan ouderavond weekend kindgroepen opzetten.**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2019**Actie afgerond op:** 11-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Per eind 2019 hebben we voor alle cliëntgroepen een jaarplanning gemaakt, waarop alle relevante zaken (bijzondere dagen, gesloten dagen) vermeld staan. Er zijn ook 4 ouderbijeenkomsten ingepland per jaar. Elke keer op een andere dag en met een ander thema.

AVG Personeel nog induiken**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2019**Actie afgerond op:** 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: In arbeidsovereenkomsten is een verwerkersovereenkomst toegevoegd. Bij nieuwe collega's wordt in de aannameprocedure toelichting gegeven op het waarom van het aanleggen van een medewerkersdossier, welke documenten bewaard worden (kopie ID als wettelijk vereiste bijvoorbeeld, maar ook kopie diploma's) en voor hoe lang dat bewaard wordt.

Verder gaan met AVG-implementatie**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2019**Actie afgerond op:** 18-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Verwerkersovereenkomst met personeel toegevoegd.

EHBO-kisten controleren**Geplande uitvoerdatum:** 07-08-2019**Actie afgerond op:** 02-09-2019 (Afgerond)

Toelichting: In juni ben ik begonnen met het opnemen van de inhoud van de ehbo-koffers in het gebouw en in de drie auto's. Dit neemt meestal een aantal dag in beslag omdat niet alle voertuigen altijd bij huis zijn. Ik gebruik daarvoor bijgaand formulier "EHBO-koffer-A-Checklist, en noteer dan per koffer wat er bijgevuld mag worden. De bestelling doe ik vervolgens online op ehbo-koffer.nl. De artikelen worden altijd heel snel geleverd en dan duurt het weer een paar dagen voor ik de koffers allemaal heb bijgevuld. Deze actie heb ik rond 12 augustus afgerond. Met Arie had ik begin dit jaar al overlegd dat we een "meeneem koffer" in het opberghok zetten die uitgebreider is dan de andere koffers en altijd voor het grijpen staat. De bedoeling is dat deze bij externe activiteiten en kamp meegenomen wordt. Daar kan misschien nog winst behaald worden omdat dit niet altijd gebeurt. De koffers die in de voertuigen liggen zijn klein en beperkt van inhoud, vandaar deze grotere completere koffer. Om deze in herinnering te brengen hebben we de "Checklist Activiteit Extern" zie bijlage.

Format evaluatiegesprekken opstellen (checklist) en mentoren opnieuw verdelen**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2019**Actie afgerond op:** 07-08-2019 (Niet meer van toepassing)

Toelichting: staat er dubbel in

Informereren van alle deelnemers m.b.t. nieuwe klachtenregeling**Geplande uitvoerdatum:** 12-05-2019**Actie afgerond op:** 07-08-2019 (Afgerond)

Toelichting: Regeling is op papier uitgedeeld aan alle ouders.

In Nieuwsbrief Kwaliteit 64 van 30 november 2017 heeft u kunnen lezen over de introductie Landelijke Klachtenregeling, met nieuw klachtenreglement en uitdeelbrief. Hierin is ook aangegeven wat te doen voor de implementatie hiervan, dit zijn acties die voor 31-3-2018 afgerond moeten worden. Voeg tenminste de genoemde acties die u hiervoor moet nemen toe aan uw actielijst. Vergeet niet uw klachtenreglement te publiceren op www.zorgboeren.nl. * Plan de volgende acties in uw actielijst bij het opstellen van uw jaarverslag 2017 * Opstellen Klachtenreglement cliënten voor uw zorgboerderij * Opstellen uitdeelbrief op basis van het voorbeeld * Opnemen nieuwe regeling in uw kwaliteitssysteem, dit kunt u later in de Kwapp doen * Informeren van alle deelnemers * Nieuwe regeling: Klachtenreglement cliënten voor uw zorgboerderij en uitdeelbrief opnemen in informatie voor nieuwe deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2019
 Actie afgerond op: 24-05-2019 (Afgerond)
 Toelichting: Klachtenregeling is aangepast en gecommuniceerd.

Idee en plan ouderavond dagbesteding opzetten.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019
 Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)
 Toelichting: Ouderavond gepland en suggesties zijn in agenda meegenomen.

Activiteitenprogramma vanaf april 2019 maken met feedback kwaliteitsonderzoek in achterhoofd

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2019
 Actie afgerond op: 24-05-2019 (Afgerond)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2019
 Actie afgerond op: 07-08-2019 (Afgerond)
 Toelichting: Alles gecontroleerd en aangevuld waar nodig.

Evalueren verslagen cliëntenraad 2018 en format voor opstellen voor 2019

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2019
 Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)

Opties uitdenken om 'medicatie vergeten' te voorkomen. Alarm, app, reminderkaartjes of iets anders: graag opties verkennen en inbrengen in teamoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2019
 Actie afgerond op: 07-08-2019 (Afgerond)
 Toelichting: Afspraak in team gemaakt dat begeleiders zelf een wekker zetten op hun telefoon.

Formulier ontwikkelen voor mentoren om feedback vanuit evaluatiegesprekken te borgen.

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2019
 Actie afgerond op: 17-07-2019 (Niet meer van toepassing)
 Toelichting: Punt samengevoegd.

Opnemen in eigen cyclus: 4 weken voor ouderbijeenkomst ouders om input vragen

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2019
Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Is geïmplementeerd (standaard aan agenda toegevoegd)

Spoor de gemeenten en CLZ om vanuit de indicatie, een duidelijke opdracht/richting voor de dagbesteding of het logeren aan jullie mee te geven.

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2019
Actie afgerond op: 17-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Is geïmplementeerd, ook in taakbeschrijving mentorschap

De actie aanpassen meldcode dient afgerond te zijn voor een positieve beoordeling van het jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019
Actie afgerond op: 17-07-2019 (Afgerond)

In voorbereiding: mentoren vullen na een evaluatiegesprek een intern formulier in waarin ervaringen gescoord worden van ouders/verzorgers met betrekking tot de kwaliteit van de dienstverlening.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2019
Actie afgerond op: 07-08-2019 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Punt staat er 2 keer in dus deze sluiten.

Taakbeschrijving mentorschap uitwerken en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2019
Actie afgerond op: 17-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Taakbeschrijving is volledig herzien en aangevuld. Ook met medewerkers gecommuniceerd.

Nieuwe medicatieovereenkomst door alle ouders laten tekenen.

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2019
Actie afgerond op: 07-08-2019 (Afgerond)
Toelichting: Overeenkomsten zijn geprint en aan alle ouders meegegeven zodat we van iedereen de actuele informatie hebben.

Verbeterplan overdrachtsmomenten oppakken (samen met afbouw vervoer)

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2019
Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het einde-dag-moment is herzien. Er is ruimte in het programma gemaakt om met kinderen de dag te evalueren. Daarnaast komen ouders hun kind zelf ophalen (geen vervoer meer terug), waardoor er tijd is voor een goede overdracht. Ouders komen gespreid (tijdspanne 20min) zodat er ruimte is voor die overdracht.

Zoonosencertificaat verlengen

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2019
Actie afgerond op: 18-07-2019 (Afgerond)
Toelichting: Referentie: 20090819-00000969 Dierenarts bij ons geweest op maandag 8 juli. De Zoönosen checklist doorgenomen met hem en de actiepunten besproken (tips). Deze gelijk uitgezet naar Stef en Eefje (verantwoordelijk voor de dieren). Naar dierenweide gegaan om dieren in te enten.

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2019
Actie afgerond op: 25-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Aangepast conform nieuwe richtlijnen.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 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: 04-06-2019
Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling opstellen op maat voor BijBiezonder

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2019
Actie afgerond op: 24-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Protocol aangepast en toegevoegd.

Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 01-03-2019 (Afgerond)

Stagiaires meenemen in planning personeelsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2019
Actie afgerond op: 12-02-2019 (Afgerond)

Actieplan maken Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2019
Actie afgerond op: 12-02-2019 (Niet meer van toepassing)

Heisessies plannen (out-of-the-box en met inspirerend persoon als sparringpartner)

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2018
Actie afgerond op: 10-01-2019 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 06-04-2020

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 09-04-2020, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2020

RIE & BHV actualiseren en doorlopen

Geplande uitvoerdatum: 21-04-2020

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Als algemeen actiepunt komt naar voren dat het organiseren van deze inspraakmomenten een goed startpunt is, maar dat het testen van stellingen en het samenstellen van een conclusie om die vervolgens te borgen in de organisatie, extra aandacht vraagt.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

eens per kwartaal een kwaliteitsoverleg voeren waarin enkele hoofdstukken uit de werkbeschrijving doorgenomen worden, en acties uitgezet zodat er gedurende het hele jaar gewerkt wordt aan kwaliteitsontwikkeling.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

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

Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Inspraakmomenten cliënten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2020

Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)**Audit**

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2020

Beschikbare toetsingskaders onderzoeken en implementeren (zie kennisbank voor suggesties)

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2020

De regievoerder heeft de taak ervoor te zorgen dat de zorg op elkaar afgestemd wordt en blijft. De relevante informatie van de ene zorgverlener moet ook terecht komen bij de andere betrokken partijen. Bij de intake legt u vast wie als regievoerder voor een deelnemer optreedt en maakt u afspraken over bereikbaarheid voor ondersteuning, regulier en in geval van crises. Zie paragraaf 4.3.

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2020

Formats gesprekken (intake, exit en evaluatie) ontwikkelen -> samen met Jules

Geplande uitvoerdatum: 29-06-2020

Ouders vragen vaker naar de toekomst van hun kind: hoe gaat het verder, wordt het zelfstandig of begeleid wonen, hoe kan BijBiezonder iets betekenen in het traject daarnaartoe;

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Bedenken hoe gestructureerd input te verzamelen die tijdens evaluatiegesprekken naar boven komt (feedback vanuit ouders op organisatie). Zie ook 4.6.1 in werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2020

Risico Inventarisatie Instrument doorontwikkelen, toegespitst op geboden begeleiding BijBiezonder

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2020

Voor 2020 is de ambitie om een goed doordacht opleidingsplan te maken, deels intern (door de gedragsdeskundige en door georganiseerde kennisoverdracht in het team) en deels met een meerjarenplan voor extern ingekochte scholing, plus de borging daarvan.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2020

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

Brandblussers controleren (Saval)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Verwerkersovereenkomst voor cliënten toevoegen aan zorgovereenkomst

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-01-2020 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

nog uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

6.3.3 uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Risico Inventarisatie Instrument invoeren en uitleggen aan mentoren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: Eind oktober 2018 is het Risico Inventarisatie Instrument ingevoerd. In ontwikkeling is de LIRIK van Bureau Jeugdzorg gebruikt. Deze is geïntroduceerd bij de medewerkers. In de praktijk blijkt deze teveel omvattend en vooral op het gezinssysteem gericht om vroegtijdig ontwikkelingsbedreigingen van de jeugdige te signaleren. Er zijn aspecten die van belang zijn of kunnen zijn in de dagelijkse begeleiding maar die dienen nader gedefinieerd te worden in relatie tot de begeleiding die BijBiezonder biedt in de verschillende disciplines zoals begeleiding groep, begeleiding individueel, maatwerk onderwijs en maatwerk praktijk. Binnen de verschillende disciplines wordt nu vooral gewerkt met een signaleringskaart gericht op gedragskenmerken en overprikkeling van de jeugdige en hoe daar mee om te gaan c.q. om te buigen naar gedrag en/of emotie regulatie die de ontwikkeling van de jeugdige niet belemmeren in zijn/haar ontwikkeling. Vanaf medio 2020 in samenwerking met de medewerkers een beter passend Risico Inventarisatie Instrument ontwikkelen toegespitst op de begeleiding die door BijBiezonder wordt geboden.

Als algemeen actiepunt komt naar voren dat het organiseren van deze inspraakmomenten een goed startpunt is, maar dat het testen van stellingen en het samenstellen van een conclusie om die vervolgens te borgen in de organisatie, extra aandacht vraagt.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-04-2020 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Voor volgend jaarverslag: geef ook aan of u juist gehandeld heeft bij ieder incident. Ik lees de reflectie terug op andere plaatsen in het jaarverslag dus voor dit jaar prima. Volgend jaar graag expliciet vermelden per incident.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-04-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-04-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-04-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Plan kwaliteitsoverleg per kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-04-2020 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: staat er dubbel in, daarom deze weg

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 blijft een lastig punt. We merken dat we, mede door de continue veranderingen waarin we als organisatie verkeren de focus meer op korte dan op lange termijn ligt. Voor 2019 hadden we maatregelen genomen om uit de storm te varen en meer proactief met kwaliteit bezig te zijn. De uren voor de zorgcoördinator werden uitgebreid, het team is versterkt met mensen met kennis en kunde, en er gaat een coachingstraject starten voor de directie. Toch is er onvoldoende door het jaar heen gewerkt met het kwaliteitssysteem. Daarom wederom de actie om per 2020 eens per kwartaal een kwaliteitsoverleg voeren waarin enkele hoofdstukken uit de werkbeschrijving doorgenomen worden, en acties uitgezet zodat er gedurende het hele jaar gewerkt wordt aan kwaliteitsontwikkeling.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Verdichting van groepen & focusverandering in weekenden

We willen de groepen efficiënter vullen, waardoor er voldoende ruimte blijft bestaan voor het inzetten van kundige professionals en een eigen gedragswetenschapper. Dat vraagt naast kwaliteit leveren ook voldoende netwerkactiviteiten om op de radar te blijven bij gemeenten en instanties. In de weekenden willen we ook meer aansluiten bij onze visie om ontwikkelingsgericht zorg te verlenen door meer individuele begeleiding tijdens de groepsbegeleiding in te gaan zetten.

Verandering van team

We zetten actief in op een betrokken team professionals met verschillende opleidings- en ervaringsachtergronden. We streven naar 60/40 verhouding tussen HBO/WO en MBO. Ook nemen we bewust mensen aan boven de (ongeveer) 30 jaar (vanwege werk- en levenservaring en vaak het zelf kinderen hebben). Tot slot werkt minimaal 75% van de medewerkers 24 uur of meer per week, en zijn ze op minimaal drie domeinen inzetbaar. Zodra de grote veranderingen in het team doorgevoerd zijn (lente 2019) investeren we in teambuilding en deskundigheidsbevordering zodat er een krachtig team met veel betrokkenheid ontstaat dat vijf jaar kan gaan bouwen aan goede zorg. Daarnaast breiden we de zorgcoördinatie uit en nemen we een orthopedagoog aan ter ondersteuning van het zorgteam. Daarmee ontstaat er een stabiel en krachtig subteam waar alle collega's raad en daad kunnen halen en waarmee de kwaliteitscyclus goed geborgd is.

Ontwikkeling van aanbod

We vinden ons huidige aanbod voldoende, en hebben geen grote ambities voor de toekomst. Wel hebben we het kopje 'innovatie' opgenomen in ons 5-jarenplan. We vinden het namelijk wel belangrijk om signalen uit de omgeving (ouders, deelnemers, gemeenten, partners) op te pakken waar passend. We houden van 'buiten de lijntjes kleuren' en willen niet teveel in hokjes en bestaande systemen denken. Grote vernieuwingen verwachten we niet, maar we denken wel na over specialisaties binnen ons aanbod: een trainingshuis voor jongeren, of doordeweeks prikkalarm logeren voor een specifieke doelgroep bijvoorbeeld. Ouders gaven aan vragen te hebben over hoe het verder gaat met hun kind als hij ouder wordt. We willen verkennen in hoeverre we daar wel of niet bij aan kunnen gaan sluiten.

Kopen en verder ontwikkelen van eigen locatie

In 2019/2020 staat het inrichten en betrekken van de nieuwe, definitieve locatie in de planning. In de toekomst willen we deze locatie kopen om daarmee maximale zekerheid te genereren. Dit zal voorafgegaan worden door een wijziging in rechtsvorm en een financieringstraject.

Bedrijfsmatige ontwikkelingen

Buiten de zaken die hierboven benoemd zijn gaan we in de komende vijf jaar ook aan de slag met onze eigenheid: hoe verhouden we ons tot de coöperatie, tot collega organisaties, tot gemeenten en tot andere partners. Welke rol willen we vervullen, welke specialisatie willen we naar voren schuiven?

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Locatie eigen maken

We zijn verhuisd en hebben ingericht. Toch zal heel 2020 nog in het teken staan van het verder passend maken van de locatie, inclusief de buitenruimte en inrichting daarvan.

2. Steunstichting oprichten

Om extra dingen mogelijk te maken is in ons netwerk het idee ontstaan om een stichting op te richten. Die stichting heeft als doel het mede mogelijk maken van zaken die niet bij de dagelijkse taken van BijBiezonder horen of financieel niet haalbaar zijn, maar die wel van meerwaarde zouden zijn voor de deelnemers.

3. Intensief management-traject

De coachingstrajecten waren interessant en een goede start. In 2020 gaan we met een interim-manager aan de slag om meer blinde vlekken op te sporen en om op de vloer getraind te worden in het draaien en besturen van een zorgorganisatie.

4. Rechtsvorm

De VOF gaan we loslaten. Hoe de structuur er dan uit moet komen te zien gaat in 2020 onderzocht worden.

5. Autonome team

De focus op het versterken van medewerkers (een zelfsturend team is een teveel gebruikte term, maar in basis is dat wel wat we willen). Inhoudelijk is elke begeleider ontzettend goed. In randzaken, zoals zelf ideeën oppakken, innoveren, verbinden en verbeteren verschillen de kwaliteiten nog. Dat is begrijpelijk en ook prima, maar dit punt gaat wel meer aandacht krijgen bij personeelsgesprekken.

6. Intensiever contact MT/werkvloer

Meer loslaten en collega's meer verantwoordelijkheid geven. En daarnaast juist vaker en beter contact tussen die medewerkers en de directie. Klinkt tegenstrijdig, maar dat is het niet. Juist door meer in gesprek te raken zonder direct kaders te stellen of te zeggen wat er hoe gedaan moet worden, kunnen we werken aan die zelfstandigheid en tevens aan een oprechte, prettige werkrelatie.

7. Personeelsgesprekken 2.0

Tot op heden waren personeelsgesprekken redelijk eenzijdig, en na een aantal jaren vol met herhaling. In 2020 gaan we een systeem uitrollen wat veel meer van de medewerker zelf vraagt in het voortraject: feedback verzamelen bij collega's bijvoorbeeld. De focus komt meer te liggen op de ontwikkeling van de medewerker en zijn eigen regie daarin.

8. Intervisie en teamontwikkeling

De start is gemaakt, in 2020 verdieping en verdere borging van dit traject. We beginnen bij 'waar stond je wieg' om elkaar echt te leren kennen, en gaan van daaruit in subgroepen verder.

9. Programma maatwerk ontwikkelen (afstudeerproject)

Maatwerk praktijk staat, maar vraagt verdere ontwikkeling van het programma. Begin 2020 gaat een afstudeergroep aan de slag met die opdracht, om advies te geven hoe methodisch groepsmatig aan de slag te gaan met jongeren met ASS-problematiek, waarbij de focus ligt op ieders eigen persoonlijke ontwikkeling.

10. Extern netwerk (scholen) uitbouwen

Actiever netwerken en contacten onderhouden.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Onderwerp nog nader uit te werken.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|---|
| 4.6 | <ul style="list-style-type: none">• Stagebeleid |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• 20190213 - Cliëntenraad• 20190129 - Cliëntenraad• 20190113 - Cliëntenraad• 20191113 - Interviews |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 6.1 | <ul style="list-style-type: none">• Taakbeschrijving mentor en zorgcyclus• kwaliteitsgesprek 1• kwaliteitsgesprek 2• kwaliteitsgesprek 3 |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 7.1 | <ul style="list-style-type: none">• 2019 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Tevredenheidsonderzoek 1• Tevredenheidsonderzoek 2 (deelnemers) |
|------------|--|