

Jaarverslag

januari 2020 - december 2020

BijBiezonder

BijBiezonder

Locatienummer: 2025



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd 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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	16
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	18
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	27
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	36
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
9.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	38

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

Ulfterhoek 25b, 5975 RG Sevenum

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?

- 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 stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

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

Acties

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

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

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

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

Het jaar 2020 beloofde een stabiel, rustiger en positiever jaar te worden. De verhuizing was achter de rug, persoonlijk kwamen we als ondernemers in rustiger vaarwater en het team was op kracht. Het jaar begon dan ook mooi: met een teamborrel om te proosten op het nieuwe jaar, op onze mooie nieuwe locatie én op het vijfjarig jubileum van BijBiezonder. We waren trots op onze nieuwe plek, tevreden met het verzette werk qua verbouwing, blij dat we alle deadlines gehaald hadden (ondanks de toen nog actuele stikstofcrisis) en vol nieuwe energie voor alles wat er op de plank lag voor dit jaar.

Maar natuurlijk heeft de covid-crisis heel veel teweeg gebracht. Voornamelijk in een sluimerend gevoel van onzekerheid, van waaruit een ander soort stress voortkwam dan van vele gebeurtenissen in 2019. Veel bedrijven zullen over 2020 duidelijk kunnen stellen dat het een ramp- of succesjaar geweest is. In de geestelijke gezondheidswereld is dat wat minder concreet: uiteindelijk zijn we voor de eerste lockdown relatief ruim gecompenseerd, en konden we in de tweede lockdown open blijven. Financieel heeft de crisis netto beperkt invloed gehad: er is duidelijk sprake van omzetverlies, deels door 'niet te kunnen leveren zorg', en deels door het tot stilstand komen van de instroom van nieuwe cliënten. Maar de slopende periode die half maart begon, hakte er enorm in. Gemeentes kwamen pas laat met het besluit dat niet geleverde zorg onder voorwaarden doorbetaald zou worden. Al die tijd hadden we als organisatie wel een loonlijst met 10 collega's, hoge vaste lasten en nauwelijks reserves omdat er flink geïnvesteerd was in onze nieuwe locatie. Wij als ondernemers hebben ons in die tijd met regelmaat verslagen en met een zandzak op de schouders gevoeld. Je moet door met je bedrijf, je wilt ook door, voor de deelnemers, de ouders, je collega's en voor alles wat er in die vijf turbulente jaren opgebouwd is. Maar de onwetendheid, de onzekerheid, het steeds verschuivende perspectief: moedeloosheid lag continu op de loer.

Wat ons geholpen heeft om die tijd door te komen:

1. de afwisseling tussen de twee vennoten. Wanneer de een er doorheen zat, herpakte de ander de boel;
2. de collega's (medewerkers). Zij vertrouwden erop dat het bedrijf niet om zou vallen, dus hadden de handen én het hoofd qua werkzaken vrij om zich extra in te zetten. Juist omdat delen van het werk stil kwamen te liggen, ontstond er bij veel collega's ruimte om extra dingen op te pakken, of om juist minder dingen extra goed te doen. Veel zorg is stap voor stap weer opgepakt: op afstand, een-op-een of in kleine groepjes. Daarin is veel eigen initiatief en ook positiviteit te herkennen, iets waar we als directie moed uit geput hebben;
3. het onderdeel zijn van een coöperatie. We hadden midden in de crisis een wekelijks overleg met de directeur van CLZ, en ook al kon hij vaak ook weinig duidelijkheid en zekerheid brengen, het droeg wel steeds bij aan het herpakken van de grip op de zaak;
4. de ingeslagen weg tot professionalisering van het management. Door samen met een managementadviseur tot een nieuwe verdeling van de verantwoordelijkheden te komen, ontstond er vertrouwen in de toekomst omdat we aan het bouwen waren aan de onderliggende structuur.

De ontwikkelingen in 2020 chronologisch vanuit deelnemersperspectief

Kwartaal 1

Een mooie start! Letterlijk, op onze nieuwe locatie. Na het instellingsgebouw waar we tijdelijk zaten is dit een veel betere plek. Er is hier meer rust en overzicht. De dieren zijn weer bij ons op het terrein en we hebben buiten veel meer ruimte om te spelen. En ook de onderwijsruimte helpt om goed aan het schoolwerk te werken, omdat het er rustig, warm en licht is. Logeren in het weekend is nu korter, tot zaterdagavond. Omdat de slaapkamers klein zijn en de huiskamer sfeervol, voelt het huiselijk.

Overdag is het rustiger, doordeweeks en in het weekend. Er zijn wat kinderen en jongeren weg gegaan namelijk. Er is ook een nieuwe psycholoog begonnen, en die zit eigenlijk altijd bij ons in de groepsruimte en maakt met iedereen een praatje. In maart werd het allemaal lastig. Er zouden twee nieuwe begeleiders komen, maar die kwamen toch niet door corona. Ook was BijBiezonder opeens gesloten, net zoals al het andere in Nederland.

Kwartaal 2

De begeleiders hebben hun best gedaan om met ons in contact te blijven. Regelmatig belden, appten of mailden we even. En bij een aantal deelnemers werd de begeleiding snel weer opgestart, maar dan alleen of in kleine groepjes. Dat was eigenlijk heerlijk: super rustig op locatie, en alle aandacht van de begeleiders. Sommigen van ons kregen ook individuele begeleiding om te helpen bij het schoolwerk. Het was een rustige tijd, waardoor er veel meer positiviteit en aandacht was voor de deelnemers.

Kwartaal 3

De zomervakantie was zoals altijd: het Maatwerk Onderwijs was vrij maar kwam af en toe een dagje voor de sociale contacten. En de kindgroepen draaiden zoals vanouds: kampen, leuke activiteiten en vooral veel buiten op de eigen locatie aan de slag. Corona leek ver weg, en er was weer meer energie bij BijBiezonder. Er werd aan de locatie gewerkt, de begeleiders hadden er zin in en er kwamen ook nieuwe stagiaires die goed bij ons pasten.

Kwartaal 4

Een collega die hier al heel lang werkte, ging helaas weg. Dat was jammer. Maar er kwamen er ook een paar bij, en dat was heel fijn. Ook bij het onderwijs ging het nog veel beter lopen, omdat er een tweede leerkracht kwam zodat niet alles door een persoon gedaan hoefde te worden. En in december waren er ook twee nieuwe docenten van het voortgezet onderwijs die af en toe kwamen om te helpen met de vakinhoud. Ook liepen we mee bij Aardbeienland, waar we flink fysiek aan de slag gingen. En hebben we bij een dierenkliniek gesolliciteerd op een baan in de tuinonderhoud: daar gaan we nu ook regelmatig werken.

In de weekenden loopt het goed, omdat de groepen niet te vol zijn en de begeleiders iedereen goed kennen en weten hoe ze de dag goed kunnen draaien. Er zijn vaker kinderen die wel een deel meegaan met de groep, maar ook een eigen begeleider hebben. Dat werkt wel fijn want die heeft dan soms ook extra tijd voor de anderen. Door corona kunnen we niet echt weg, en dat betekent dat het soms wel lastiger is om een hele dag bezig te blijven. BijBiezonder heeft beloofd dat ze aan het einde van de winter aan de slag gaan met de werkplaats en de andere leuke dingen in de tuin, zodat we hier nog meer te doen hebben.

De ontwikkelingen in 2020 onderverdeeld op thema's vanuit organisatieperspectief (binnen elk thema chronologisch opvolgend)

Interne zorgontwikkelingen

- *Afstudeerproject HAN*

Vier studenten van de HAN (pedagogiek) hebben een onderzoek gedaan naar de methode van een van onze groepen. Ze hebben een advies uitgebracht wat gericht is op het inzichtelijk maken van de (sub)doelen van de deelnemers binnen een groepsthema wat voor een periode bepaald is. Dit heeft dit subteam op weg geholpen om met deze Maatwerk Praktijkgroep gericht aan de slag te gaan.

- *Intro stagiaires*

Stage-aanvragen kwamen altijd binnengedruppeld, en meestal kreeg een aanvrager een stageplek aangeboden. Dit jaar kregen we voor het eerst veel meer aanvragen, wat ons ertoe bewogen heeft om een visie op stageplaatsen te formuleren. We hebben duidelijke keuzes gemaakt, en zijn tot vier passende stagiaires gekomen, waarvan twee eerstejaars studenten. Daardoor beseften we dat we een belangrijke rol vervullen in de leerprocessen van die stagiaires. Onze visie richt zich op 'zo snel als past volwaardig meedraaien als begeleider - zonder de verantwoordelijkheid te dragen uiteraard'. Dat betekent dat we ook voortouw moesten nemen in een stukje scholing van hier alledaagse thema's voor die stagiaires. We hebben daarom een workshop georganiseerd waarin we theorie aangedragen hebben, gekoppeld aan de praktijk van ons werk. Dit zorgde voor een goede start van deze stagiaires, en heeft ons enthousiast gemaakt om een passende rol op te pakken in het leerproces van toekomstige collega's.

- *MWO en MWP samen*

2020 was een belangrijk jaar voor onze grootste dienst die we bieden: het Maatwerk. Dat is natuurlijk een containerbegrip, maar bij ons zo ingeburgerd dat we het daarbij laten. Deze trajecten zijn in basis gesplitst in een onderwijs- en een praktijkgerichte tak. Onderwijs houdt in: wij bieden met bevoegde leerkrachten een individueel onderwijstraject aan, in samenwerking met een onderwijsorganisatie. Meestal de school waar een jongere heen gaat, of de school waar hij/zij daarna ingeschreven is. De praktijktak richt zich meer op arbeidsvaardigheden en het sociale proces. De twee takken zijn echter nauw verweven: elke jongere kan van beiden gebruik maken. Als onderdeel van een traject (om ritme en structuur op te bouwen na lang thuis gezeten te hebben startend bij Praktijk, maar zodra het kan blokjes Onderwijs in het programma verweven), of incidenteel (een jongere die onderwijs volgt maar door omstandigheden 'vol' zit en niet aan leren toekomt, kan bij Praktijk rust vinden, met de handen en veel buiten bezig zijn om zo zijn/haar traject weer te herpakken). Aan de ontwikkeling van beide takken is hard gewerkt dit jaar. Maar ook is besloten om het zoveel mogelijk als één dienst te zien: Maatwerktrajecten. We willen dat omdat het begeleiders motiveert om na te blijven denken over de kracht van de ene poot (zoals de structuur bij Onderwijs), maar ook geïnspireerd te blijven raken door de kracht van de ander (zoals het creatieve, flexibele en meer op 'buiten' gerichte aanbod van Praktijk). Daarnaast gaan deelnemers van de ene naar de andere poot, dus is het voor begeleiders ook belangrijk dat ze als één team zicht hebben op de ontwikkeling van alle deelnemers. Tot slot vinden we het Maatwerk als één zien belangrijk, omdat we willen voorkomen dat er een gevoel van klasseverschil ontstaat bij deelnemers. Onderwijs is niet 'beter' of 'hoger' dan Praktijk, beide zijn mogelijk en nodig om verder te komen in je eigen ontwikkeling.

- *Ontwikkeling zelfstandigheidstrainingen*

Na geland te zijn op onze nieuwe plek ontstond het besef dat de gerealiseerde slaapkamers slechts een nacht per week gebruikt worden. Dat, samen met de in leeftijd groeiende groepen, vormde het startpunt voor dit project. Jongeren worden ouder, en ontkomen ons aanbod. Dat is ook zoals het bedoeld is natuurlijk, maar steeds vaker merkten we dat er weinig 'vervolg' is na BijBiezonder voor

jongeren. Een plek waar je nog doelgerichter aan de slag gaat met je eigen ontwikkeldoelen om zo zelfstandig mogelijk je verdere leven vorm te kunnen geven. De Zelfstandigheidstrainingen zijn eind 2020 uitgedacht en uitgewerkt. Insteek is het trainen van jongeren op het gebied van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en persoonlijke ontwikkeling. We hopen medio 2021 met de eerste pilot te kunnen starten.

- *Teambegeleiding*

Met de komst van onze nieuwe gedragswetenschapper hebben we ook een andere manier van werken geïntroduceerd. Voorheen kwam de gedragswetenschapper alleen op aanvraag, het 'uurtjefactuur-principe'. Nu kiezen we ervoor om haar een dagdeel per week (roulerend zodat alle collega's de mogelijkheid hebben om te consulteren) in te zetten, en motiveren we collega's om die tijd ook te gebruiken. Daarmee is het consulteren laagdrempeliger geworden, én heeft de gedragswetenschapper een beter beeld van de deelnemers én begeleiders, omdat ze wekelijks aanwezig is op locatie en zo dus al veel meekrijgt.

Als management hebben we haar ook een rol in de vorming en ontwikkeling van het team toebedeeld. Ze is beschikbaar voor collega's en stagiaires om met eigen vraagstukken te komen (dat waar je als begeleider soms tegenaan loopt of mee worstelt), en ze organiseert een aantal keren per jaar een teamsessie waarin ze aan de slag gaat met de teamprocessen. Daarbij is aandacht voor de professional én de mens daarachter.

- *Intervisie*

Naast de coaching zoals hierboven beschreven pakt de gedragswetenschapper ook de intervisie (begeleide vorm, geen supervisie) op met de collega's. Daarbij worden de richtlijnen van het SKJ gevolgd.

Organisatieontwikkelingen

- *Ingebruikname nieuwe locatie*

Januari was de start op onze nieuwe plek, na een verbouwing en verhuizing in de kerstvakantie. Deze plek is, in tegenstelling tot onze vorige locaties, bedoeld om ons definitief te vestigen. Dat brengt ook een andere energie met zich mee: we beseffen ons dat het de moeite is om te investeren in deze plek, om het echt eigen te maken. Het pand past helemaal bij dat wat we uit willen stralen, en voldoet aan onze verwachtingen.

- *Andere indeling logeerweekenden*

Met ingang van 2020 bieden we logeren aan tot de zaterdagavond. De zondagen vervallen, een wijziging waar ouders aan moesten wennen. Inhoudelijk hebben we dit besluit genomen omdat we het rooster niet meer rond kregen. Bijna alle collega's werken doordeweeks en in het weekend. Een lange weekenddienst draaien naast de doordeweekse uren was voor de meesten een te grote belasting. En het team uitbreiden met weekendkrachten wilde we niet vanuit kwaliteitsoogpunt (we willen liever minder collega's die meer uren werken binnen de organisatie, dan is de betrokkenheid groter). Daarnaast is de logeergroep kleiner geworden: vijf a zes deelnemers. Dat was vanuit onze visie teveel voor één begeleider, maar financieel niet realistisch om door twee begeleiders te laten draaien. We zijn tevreden met het behaalde resultaat: ouders hebben hun draai erin gevonden, geven vaak zelfs aan dat het ook wel fijn is om de zondag nog als gezin te hebben. En voor ons team is het nu goed haalbaar om doordeweeks én in het weekend te werken, waardoor we beide doelgroepen kunnen blijven bedienen.

- *Dreiging covid-19*

Net als elke andere organisatie voelden we halverwege maart opeens de dreiging van iets wat heel veel kapot zou kunnen maken. Dat er een virus aankwam lazen we in januari, begonnen we in februari net een beetje serieus te nemen en was in maart de reden dat we verslagen thuis zaten. Een lockdown zonder zicht op wat compensatiemaatregelen concreet gingen betekenen gaf een zware druk op de directie, juist omdat de buffers flink geslonken waren door de investeringen in het nieuwe pand. Het team heeft gelukkig het voortouw genomen in het direct opstarten van de zorg waar dat kon (afstand en individueel), waarmee we als organisatie de moraal hebben kunnen behouden. Dat het wel impact gehad heeft blijkt uit het feit dat we de contracten van twee net aangenomen collega's in de proeftijd hebben moeten ontbinden. Financieel een noodzakelijke maatregel, maar dit heeft ons later in het jaar belemmerd om de ontwikkelingen van ons aanbod in het gewenste tempo op te pakken. Gelukkig is een van die collega's later in het jaar alsnog in dienst gekomen, waarmee we weer verder konden bouwen.

- *Nieuw organisatie-model managementteam*

De twee vennoten vormen samen de directie. De zorgcoördinator vormt samen met de directie het managementteam (MT). Het MT draagt zorg voor de dagelijkse aansturing, maar ook voor de ontwikkeling van het bedrijf en de langere termijn. Er is daarom samen met een managementadviseur (een ervaren interimmer in de zorgwereld) goed gekeken naar de verantwoordelijkheidsgebieden en competenties van de MT-leden. Daar is een nieuwe verdeling uit gekomen die recht doet aan ieders kwaliteiten en die bijdraagt aan een werkbaar en transparante opzet van het management.

Dit traject is ook voor de vennoten een belangrijke stap geweest in het herkennen en erkennen van hun nieuwe rol. Na vijf jaar het bedrijf geleid te hebben én dagelijks ook uitvoerend op de vloer bezig te zijn geweest, werd het tijd voor een keuze. Zeker na het heftige jaar 2019 voor beide vennoten was het nu duidelijk dat, ondanks dat BijBiezonder kleinschalig is en blijft, niet alles zelf meer gedaan kon en hoefde te worden. Er is besloten om een kundige kring adviseurs te betrekken (laatste punt binnen dit thema), en om tot een concrete verdeling van verantwoordelijkheden te komen binnen het MT. Dit is ook uitgewerkt en met het hele team

gecommuniceerd. Arie en Ton delen in deze nieuwe opzet ook een kantoor, van waaruit ze zich bezig houden met de operationele en dagelijkse kant. Jules focust zich op de financiële en facilitaire kant, en houdt zich bezig met de langere termijn, beleid en kwaliteitsontwikkelingen. Deze verdeling heeft zich in drie maanden tijd al bewezen: er is meer duidelijkheid en rust binnen het MT en het team, en beslissingen worden sneller genomen.

- *Generalist / specialist*

We hebben in 2018 en 2019 ingezet op een generalistische werkwijze: elke collega moest binnen alle zorg in te zetten zijn. Daar komen we in 2020 deels van terug: met onze ambitie om door te ontwikkelen in ambulante en meer complexe zorg ontstond ook de behoefte naar meer specialisatie. Deels vanwege de inhoud, maar ook praktisch gezien: niet alles binnen wat we willen (gaan) bieden is te combineren. Onze laatste vacatures waren dan ook 'begeleider maatwerktrajecten' en 'ambulant begeleider'. Gezien de kleinschaligheid én het feit dat de verschillende domeinen ook niet volledig los van elkaar staan blijven we waar het kan collega's wel binnen de hele organisatie inzetten. We geloven niet in eilandjes, en willen dat ook niet omdat daarmee flexibiliteit en betrokkenheid minder wordt.

- *Stichting BieZonnetje*

Vanuit ons netwerk kwam het initiatief om een steunstichting op te richten. In 2020 zijn daar gesprekken over gevoerd, waarbij de directie aangaf daar volledig achter te staan, mits die stichting ook echt autonoom zou zijn. De aspirant-bestuursleden vonden dat ook en zijn aan de slag gegaan met de uitwerking van dit idee. Opzet is om met die stichting extra activiteiten en middelen te bekostigen ten gunste van de deelnemers van BijBieZonder. Begin 2021 passeren de stukken bij de notaris en dan zal de stichting van start gaan.

- *Betrokken adviseurs*

Om tot meer professionaliteit te komen is er eind 2020 besloten om van boekhoudkantoor te wisselen, en de salarisadministratie bij een losstaande salarisverwerker onder te brengen. Daarnaast is naast de managementadviseur ook een HR-adviseur aangetrokken. Met al deze partijen zijn goede afspraken gemaakt waarbij de focus ligt op 'proactief meedenken en adviseren' vanuit die adviseurs.

Personele ontwikkelingen

- In dit jaar hebben twee collega's afscheid genomen, en zijn er twee collega's in dienst getreden. Een collega richt zich voornamelijk op het ambulante onderdeel, de ander op de onderwijstrajecten. Daarmee is ook een belangrijke stap gezet in de kwaliteit van het onderwijs, omdat de twee leerkrachten hier ieder met haar eigen achtergrond samen vorm aan kunnen geven.
- Eind 2019 nam onze gedragswetenschapper ook afscheid, maar gelukkig stond de opvolger al klaar. De nieuwe werkwijze (zoals toegelicht bij 'Teambegeleiding') bracht ons veel: collega's maken veel gebruik van de mogelijkheid om te consulteren. En doordat die drempel laag is én het ook aangemoedigd wordt om haar input voor je eigen leerproces te vragen vindt er een duidelijke groei plaats in het team. Er is meer balans, meer besef van kwaliteiten en groei van ieders persoonlijke kant die bij de professional hoort. Op organisatieniveau draagt de gedragswetenschapper bij op het vlak van teamcoaching én adviserend in beleid: welke zorg en welke doelgroepen passen wel en welke ook zeker niet bij onze organisatie. De jarenlange ervaring van deze psycholoog is daarbij van grote meerwaarde.
- Onze eerste vrijwilliger is een duizendpoot met een gouden hart. Ze helpt mee met creatieve activiteiten, met het koken, als extra persoon tijdens groepsbegeleiding, in het vervoer van deelnemers: allround, betrokken én ervaren met de doelgroep.
- Zoals bij 'Intro stagiaires' benoemd hadden we dit jaar ook meer aandacht voor de stages. De instroom is goed neergezet, en er is door het MT doorlopend aandacht voor hoe deze stagiaires zich ontwikkelen binnen de organisatie. Waar het past krijgen ze de kans om extra verantwoordelijkheid op te pakken.
- Drie vakdocenten uit het voortgezet onderwijs hebben zich verbonden aan BijBieZonder. Wanneer wenselijk in een leertraject (twee docenten) en structureel wekelijks aanwezig (een docent) zijn ze beschikbaar voor de leerlingen. Daarmee kunnen we didactisch een hoger niveau bieden, maar daarnaast ontstaat er met de inzet van deze docenten ook veel meer tijd voor nog meer individuele uitleg, wat het individuele onderwijs merkbaar ten goede komt.

Systemen en ondersteunende processen

Als startende organisatie begin je met dat wat je hebt: een oude laptop, je eigen telefoon en tweedehands gereedschap, om maar wat te noemen. Gaandeweg de jaren maak je keuzes om die hulpmiddelen in de startfase te vervangen voor meer passende en professionele middelen. Dit geldt voor de 'hardware' maar ook voor de digitale systemen. We zijn in 2020 steeds meer bezig met hoe we werken. Kan WhatsApp nog wel een rol vervullen in onze interne communicatie? Maken we begeleidingsplannen in Word, slaan we ze op op de schijf? Mailen we ze naar ouders? Mailen we überhaupt met ouders, of zoeken we naar andere systemen voor die communicatie? Slaan we sollicitaties op in een mapje, of gebruiken we daar een HR-tool voor? Veel van die vragen ontstonden al in 2018 toen de AVG van kracht werd. Maar los van de privacywetgeving en dataveiligheid zijn dit ook vragen die raken aan de professionaliteit van een organisatie. Wat we willen is een hele opgave: kleinschalig, persoonlijk en betrokken zijn, maar wel op professioneel niveau, met professionele tools en

zaken als privacy en veiligheid op orde. Dat geldt ook voor interne processen: we kiezen er, ondanks de hogere kosten, toch voor om de verloning door een gespecialiseerde verlener te doen. We willen de zaken namelijk op alle vlakken goed op orde hebben. Onze overtuiging is dat er daardoor juist weer meer ruimte ontstaat voor het persoonlijke contact, naar werknemers, ouders/verzorgers én deelnemers. 2020 stond in het teken van diverse nieuwe systemen in zorgadministratie, financiën, in- en externe communicatie en HR-beleid. In 2021 gaan we van die professionalisering en automatisering de positieve effecten merken.

- **Zorgadministratie naar Carefriend**
Zonder twijfel de grootste verandering in 2020 op dit vlak. BijBiezonder zat binnen de coöperatie in de pilootgroep. De hele coöperatie gaat in 2021 namelijk over naar Carefriend, het nieuwe ECD van Qurentis. De ontwikkeling van dat systeem is nog volop bezig, waardoor er heel veel tijd gestoken is in het oplossen van problemen en uitdenken van de inrichting van het systeem. Daarna kwam de implementatie in ons eigen team: alle cliëntendossiers zijn overgezet, en de rapportage, registratie en alle andere cliëntzaken gebeuren vanaf november in dit systeem.
- **Ons aanmeldsysteem voor ouders is verder uitgebreid.** We zijn volop bezig met het inzichtelijker maken voor ouders wat we bieden aan zorg, en ouders mogelijkheden geven om zonder tussenkomst van ons zelf kinderen aan- en af te melden. Ook zal de uitgaande communicatie via dit systeem gaan verlopen in 2021 middels een blog-functie (deels openbaar, deels na inlog voor ouders/verzorgers).

Kwaliteit, beleid en visie

- De driejaarlijkse audit is succesvol doorlopen. De auditor was positief over de organisatie en de geleverde zorg, zie daarvoor die betreffende verslaglegging. Het belangrijkste advies van haar was de borging van de processen die van de vennoten afhankelijk zijn. Het jaarverslag van 2019 gaf een eerlijk beeld van wat er allemaal op het bord van de vennoten gelegen heeft en nog lag. Dat samen met het sentiment van de coronacrisis maakte dat de auditor dat als belangrijk advies meegaf. Eind 2020 kunnen we gelukkig concluderen dat we dat advies goed opgepakt hebben. Er is een tweejarenplan opgesteld waarin veel aandacht is voor het minder afhankelijk maken van processen van de vennoten. Daarnaast is er met het managementtraject energie gestoken in het behapbaar maken van ieders takenpakket, en het meer oppakken van verantwoordelijkheden door het team.
- Vanuit de inspectie (IGJ en onderwijs gezamenlijk) kwam het verzoek om onze locatie te bezoeken. Zie de toelichting in de bijlage. Doel was niet het inspecteren van onze organisatie, maar het onderzoeken hoe onderwijszorgarrangementen in het land vormgegeven worden, en waar organisaties dan tegenaan lopen. We hebben hier ook enkele interessante punten uit kunnen halen voor onze ontwikkeling.
- Het beleidsplan geeft vorm aan onze identiteit, maar niet aan hoe dat er concreet uit moet gaan zien. Daarvoor hebben we een tweejarenplan gemaakt. Hierin staat op dienstniveau concreet welke stappen we willen gaan zetten in 2021 en 2022.

Samenwerkingen

We hebben, zeker in het laatste kwartaal, flink ingezet op net verdiepen en verbreden van ons netwerk. Er is de voorgaande vijf jaren voornamelijk ingezet op ons eigen proces. Het werd echter tijd voor een blik die meer gericht is op samenwerkingen en verbindingen. Enerzijds vanwege de inhoud (de maatwerktrajecten vragen voor de praktijk- en de onderwijstak goede afstemming en samenwerking met partnerorganisaties), maar zeker ook denkend aan de toekomst. De aanbestedingscriteria voor 2022 van de gemeenten krijgen vorm, en de lijn is duidelijk: de wens is om in te zetten op trajectfinancieringen bij grotere organisaties. Uiteraard zijn wij dat al, als lid van de coöperatie. Maar in onze profilering willen we hier meer rekening mee houden: naast die coöperatie willen we ons ook lokaal laten zien in samenwerkingsverbanden, en zijn we begonnen met het nader kennismaken met instanties, wethouders en ambtenaren in onze directe regio.

Acties

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

Bijlagen

- Powerpointpresentatie team organisatiemodel 2.0
- Aankondigingsbrief inspectie onderzoek OZA

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.

2020 was het jaar van verdere ontwikkeling. Niet van groei: in aantallen zijn we zelfs wat gekrompen. Maar dat bracht ons juist meer in balans: de groepsbegeleiding in de weekenden heeft nu een mooie omvang. Goed behapbaar, passend bij onze visie, maar niet meer als hoofddienst. Dat zijn de maatwerktrajecten geworden, waar we nog een onvoorspelbare instroom hebben (wat een relatieve bedreiging is), maar waar kwalitatief veel is gebeurd. Met het onderwijs op kracht (twee leerkrachten die samen de klas draaien, vakdocenten en gedragswetenschapper betrokken, betekenisvolle stagiaires en betere lijntjes met de betrokken scholen) verschoof eind 2020 de focus qua ontwikkeling meer naar de praktijkkant. Het afstudeerproject gaf een impuls, maar als team erkennen we dat er meer mogelijk is. Daarvoor is de samenwerking gezocht met een aantal organisaties en personen, zodat begin 2021 ook hier een inhoudelijke groei plaats gaat vinden.

De ontwikkeling was ook duidelijk zichtbaar in de aansturing en de systemen in onze organisatie. Het management werkt aan duidelijkheid en balans, de systemen die we gebruiken staan meer ten dienst van het inhoudelijke werk, en de vele taken in de organisatie zijn deels verdeeld onder de collega's. Eigenaarschap en taakvolwassenheid zijn twee termen die vaker genoemd worden: de verschuiving van 'alles wordt bedacht en bepaald door de vennoten' naar 'de directie zet de koers uit maar iedereen in het team heeft een belangrijke rol in ons gezamenlijke proces' was duidelijk zichtbaar.

Corona heeft natuurlijk ook veel lessen gebracht. Als ondernemer werd ons weer duidelijk dat je na elke klap toch weer op moet staan, jezelf moet herpakken en keuzes moet maken. Niemand voorzag de golf van onzekerheid die ons overspoelde: het was een les in 'accepteren en loslaten'. Veerkracht neemt af bij overbelasting, maar gelukkig is de veer niet dermate uitgerekt dat ze haar veerkracht voorgoed verloor. Bedrijfsmatig gaf de lockdown ons een confronterende les in de verschillen en verbanden tussen liquiditeit en begrotingen. De reflex was om op cashflow te sturen: er komt minder binnen, dus er moet snel bezuinigd worden. Een gezonde reflex, maar als directie moet je ook verder kunnen kijken. Het investeren in een dure adviseur kan op de lange termijn het geld dubbel en dwars waard worden. Het aannemen van een nieuwe collega terwijl nog niet alle toegezegde uren ingevuld kunnen worden is een financiële gok, maar is soms nodig om snel op te kunnen schalen als de kans zich voordoet. En natuurlijk: het aanleggen van financiële reserves mag niet onderschat worden. Onze focus op ontwikkelen betekent dat we veel investeren. We willen kwaliteit bieden, goed zijn voor de medewerkers en met regelmaat meer doen dan waar we voor betaald worden. Dat is een koers die past bij deze branche: het gaat niet om de winst, maar om de kwaliteit. Maar met de groei naar een professionele organisatie komt ook de verantwoordelijkheid om financieel gezond te zijn en blijven, ook bij een onverwachte grote tegenslag.

De gestelde doelen voor 2020

1. Locatie eigen maken

Gelukt. Er is veel geïnvesteerd in een fijne, werkbare en sfeervolle locatie. De inrichting van de buitenruimte is door corona doorgeschoven naar 2021.

2. Steunstichting oprichten

Gelukt. Ook door corona vertraagd, maar alle stukken zijn eind 2020 ingediend bij de notaris.

3. Intensief management-traject

Gelukt. In 2021 gaan we met deze adviseur kijken naar de borging en verdere ontwikkeling van de ingezette koers.

4. Rechtsvorm

Niet opgepakt dit jaar. 2020 was niet het jaar voor deze wijziging. Dit doel schuiven we door naar 2021.

5. Autonome team

Succesvol ingezet, maar zeker doorlopend in 2021. Meer taken worden door collega's opgepakt, en daarmee groeit ook de autonomie: lang niet alle vragen komen meer bij de directie op het bordje. Toch is hier nog veel winst in te behalen, waarvoor we al ideeën hebben die we in 2021 gaan uitvoeren door het verbeteren van de personeelsgesprekken, het uitbreiden van het team met een ervaren kracht (of mogelijk meerderen) en het volledig borgen van het nieuwe organisatie-model.

6. Intensiever contact MT/werkvloer

Stap 1 is gezet: door een betere taakverdeling meer ruimte om actief in contact te blijven met de collega's op de werkvloer. We hebben een sterke overtuiging dat we in 2021 ons nog actiever met het uitvoerende werk willen omringen. Vaker observeren, meedenken en meehelpen op de groepen zodat we een goed beeld houden, maar ook van waarde zijn voor collega's omdat we vanuit een ander perspectief meedenken.

7. Personeelsgesprekken 2.0

Is er niet van gekomen. Wel is het format uitgewerkt en staat het klaar voor 2021 om in te voeren.

8. Intervisie en teamontwikkeling

Is gestart volgens plan.

9. Programma maatwerk ontwikkelen (afstudeerproject)

Is volgens plan verlopen en afgerond.

10. Extern netwerk (scholen) uitbouwen

Zijn goede stappen in gezet. Specifiek met scholen zijn er voor 2021 nog genoeg kansen (naast vakdocenten en contactpersonen, ook met decanen, schoolpsychologen / zorgteams en directie in contact komen).

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 2020

	Start	+	-	=
Maatwerktrajecten	15	6	7	14
Kindgroepen	30	6	11	25
↳ <i>waarvan ook logeren</i>	18	3	12	9
↳ <i>waarvan ook ambulant</i>	3	2	2	3
Ambulant	6	7	3	10
TOTAAL	51			49

Uitstromers:

Maatwerktrajecten	Uitstroom zat bij deze groep in het behalen van het diploma (dus doorstroom naar vervolgonderwijs) - 1x; het voortijdig beëindigen van het onderwijstraject omdat dit onvoldoende passend was (uitstroom naar arbeid + een ambulant traject) - 1x; het afsluiten van de fase bij ons (schoolvoorwaardelijk gedrag ontwikkelen en doorstroom naar speciaal onderwijs) - 1x; het afsluiten van de fase bij ons (stabilisatie) en doorstroom naar beroepsonderwijs - 1x; het afsluiten van het traject door covid-beleid van de wooninstelling - 1x; het voortijdig beëindigen van het traject bij ons vanwege een crisis - 1x; het voortijdig beëindigen van het traject bij ons vanwege onvoldoende aansluiting van het programma volgens cliënt - 1x.
Kindgroepen	Voortijdige beëindiging van het traject door cliënt vanwege onvoldoende aansluiting bij het aanbod - 5x; Voortijdige beëindiging van het traject door een crisisopname - 1x; Beëindiging van het traject vanwege doorstroom naar een andere zorgorganisatie - 3x; Voortijdige beëindiging van het traject door BijBiezonder vanwege wangedrag - 1x; Beëindiging van het traject omdat de indicatie afliep en er bij cliënt geen behoefte meer was aan een vervolg - 1x.
Ambulant	Beëindiging aan het einde van het traject omdat de doelen behaald waren - 2x; Voortijdige beëindiging van het traject wegens onvrede van ouders vanwege covid-maatregelen - 1x.

Een opvallende ontwikkeling is dat in een aantal gevallen van uitstroom vanuit een Maatwerktraject of Kindgroep (waar het programma niet meer voldoende aansloot), er wel een ambulant traject opgestart is. In alle gevallen heeft dat positief uitgepakt: er is zo een veel betere overgang naar een vervolg voor die cliënt, waarbij de ervaringen die wij met die cliënt opgedaan hebben niet verloren gaan maar dat vervolgtraject juist ten goede komen.

Binnen de kindgroepen en het logeren is er een relatief grote uitstroom geweest. Daar hebben we in 2019 naar toegewerkt, omdat we het gewicht binnen de organisatie naar het doordeweekse (de Maatwerktrajecten) wilde verplaatsen. Er is daarom gekozen voor een krimp in het weekend door de instroom te beperken. Daarnaast is er een groep pubers uitgestroomd. Die trajecten waren 'klaar' en er was binnen BijBiezonder geen vervolg, dus het afronden van die subgroep paste ook in het plan.

De zorg die we bieden

In 2020 heeft de ontwikkeling van de **Maatwerktrajecten** stevig doorgezet. Deze trajecten hebben een onderwijs- en praktijkcomponent. We hebben een leslokaal en twee leerkrachten in dienst, die samen met diverse scholen individueel onderwijs verzorgen voor jongeren. Naast dat onderwijsaanbod is er een groep jongeren die een meer praktijkgericht programma volgt, waarin er meer focus is op sociale ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en het oefenen van vaardigheden (arbeidsgericht, maar ook in zelfstandigheid). Dit programma wordt aangeboden aan jongeren waar geen actuele onderwijsvraag is, maar ook aan jongeren die op dit moment niet toe zijn aan een

onderwijsaanbod maar waar dat wel regelmatig geëvalueerd wordt. De dienst 'Maatwerktrajecten' kan ook uit een combinatie van praktijk- en onderwijsgerichte activiteiten bestaan.

Deze trajecten worden vaak als 'laatste optie' ingezet. Jongeren zijn vastgelopen in het onderwijs, er is vaak al het een en ander geprobeerd bij andere organisaties, maar dat heeft onvoldoende gewerkt. De problematiek die deze jongeren meenemen is dan ook altijd redelijk tot behoorlijk complex. En divers: we zien veel voorbij komen, van onzeker en internaliserend tot schreeuwerig externaliserend, meestal met een relatief lange hulpverleningsgeschiedenis. We hebben geleerd veel tijd te steken in de instroomfase: voldoende gesprekken aan de voorkant, het lezen van dossiers die beschikbaar gesteld worden en consultatie van onze gedragswetenschapper. Onze visie is echter helder: we bieden geen behandeling, en het is daarom ook niet nodig om een complete analyse te maken van een jongere. Het is aan ons om een veilige en prettige omgeving neer te zetten, wat we doen door veel nabijheid door een klein team begeleiders, een programma wat meebuigt en dus geen extra druk toevoegt, en de overtuiging bij alle begeleiders dat met oprechte aandacht en interesse in een jongere je vaak al een wereld kan winnen.

De **kindgroepen** zijn in het weekend, en gericht op ontlasting van het gezin en op het kunnen werken aan persoonlijke en sociale vaardigheden van de kinderen / jongeren. Met deze dienst begonnen we zes jaar geleden, dus die staat ondertussen als een huis. Begeleiders zijn goed ingewerkt, kennen de deelnemers goed, er staat een afwisselend programma (wat in 2020 flink beperkt werd door de covid-maatregelen) en er is een structuur ontstaan die werkt voor ons. We hebben juist door de ervaringen met de Maatwerktrajecten (wat grotendeels dezelfde begeleiders zijn) ervaren dat de doelen en verwachtingen binnen deze Kindgroepen klein/laag moeten zijn. Met jongeren die vier dagen per week bij ons zijn is het al een enorme klus om merkbaar te groeien op persoonlijke en sociale doelen. Laat staan bij kinderen die eens per 14 dagen een dagje komen. Dat besef gaf juist meer kwaliteit in de weekenden: door met de subgroepen meer thematisch in te steken (seksualiteit, koken, groepsdynamiek, vrijetijdsinvulling, creativiteit, zelfstandigheid enz) krijg je meer diepgang én 'leren van elkaar in plaats van van de begeleider' (wat veel krachtiger is - niks waardevollers in groepswork dan een elkaar inspirerende peergroup).

Het **ambulante werk** schommelde in 2020 tussen echte begeleiding (een ronde wandelen met de jongere, bespreken hoe de week gegaan is, kijken naar de planning voor de week erop enz) en begeleiding die meer tegen behandeling aanschuurde (jongere waarvan de ouders in een scheiding lagen en er meer dingen gebeurden). Als structuur werken deze begeleiders dus zelfstandig, maar is er wel periodiek een zorginhoudelijke bespreking van de casus met een zorgcoördinator of met de gedragswetenschapper.

Het **logeren** paste in 2020 weer beter in onze visie, dankzij de nieuwe locatie. Die is huiselijker en sfeervoller, wat bijdraagt aan een veilig gevoel bij de logees. In een groep van 6 tot 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. Het weekend duurt tot zaterdag 19:00 waardoor er ook nog tijd met het gezin mogelijk is.

Zorgzwaarte

We hebben ondertussen goed op de rit wat we wel en niet kunnen bieden. Bij de intakegesprekken vindt een zorgvuldige weging plaats, en we hebben in 2020 ook een instroomtraject voortijdig afgebroken waar we merkten dat iemand toch meer nodig had dan bij ons te halen was.

De contra-indicaties zijn onveranderd:

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 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 verbreed: 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.

Conclusies die we uit de in- en uitstroom kunnen trekken:

- We hebben dit jaar duidelijk beter beleid op de in- en uitstroom. Taken worden sneller opgepakt en de communicatie is beter verlopen. Toch zien we ook meer ruis en misverstanden op dit vlak, omdat er nu meerdere collega's betrokken zijn bij deze processen, en omdat in- en uitstroom over de hele breedte van de organisatie acties benodigd zijn. Voor 2021 staat op de planning om in- en uitstroom in Carefriend (ons nieuwe ecd) beter te borgen. We kunnen in dat systeem met gedelegeerde taken werken, wat meer inzicht geeft in het stroomschema van een in- of uitstroomer dan lijstjes in een spreadsheet.
- Voor het eerst hadden we wat zwaardere redenen voor uitstroom. Een conflictsituatie met ouders (na een meningsverschil was een goed gesprek noodzakelijk. Zij wilden dat echter niet digitaal doen, en de lockdown verbood een fysiek overleg), crisisopname van cliënten en beëindiging van het traject vanwege onvrede vanuit de cliënt zelf. Het is confronterend om te realiseren dat we ons aanbod niet meer voor iedereen voldoende passend kunnen maken. Dat is echter inherent aan twee ontwikkelingen: enerzijds de groei van de organisatie, waardoor er wat vaker ruis ontstaat. Er is wat vaker verloop, en nieuwe collega's hebben nu eenmaal tijd en foutmarge nodig om goed ingewerkt te raken. Ook is er net wat minder individuele aandacht als de groepen groeien, zeker ten opzichte van jaren terug (het moment dat een aantal uitstromers ingestapt zijn). Anderzijds is de verzwaring van de problematiek zeker ook van invloed. Hoe complexer een casus, hoe groter de kans dat we (uiteindelijk) toch niet kunnen bieden wat nodig is (behandeling of een gezinsbrede aanpak). Wat we goed doen is elk uitstroomtraject uitvoerig bespreken, waarbij we reflectie op ons eigen handelen niet schuwen. Binnen het MT, maar ook met het begeleidersteam.

Als organisatie hebben we geprobeerd meer 'ervaring' binnen te krijgen door ons team uit te breiden met mensen met minimaal 5 jaar relevante werkervaring, én met voldoende levenservaring (dus 30+). Dat is voor een klein deel gelukt, maar helaas heeft de lockdown in maart ervoor gezorgd dat een van die twee collega's toch niet bij ons is komen werken. We merken dat de behoefte aan wat meer ervaring op de vloer onveranderd is, om drie redenen:

1. stabiliteit in de groepen door kennis, kunde, ervaring en attitude zijn belangrijk. Om escalaties te voorkomen, maar ook om in kalmte en professionaliteit te handelen indien er zich wel iets voorvalt;
2. succesvol functioneren in een samenwerking (waarvan altijd sprake is bij onze trajecten: met scholen, gemeenten, andere zorgorganisaties, ouders, leerplicht enz) vraagt ook een zekere mate aan levens- en werkervaring;
3. ontwikkeling van het aanbod moet meer vanuit de begeleiders zelf gaan komen: eigenaarschap dus. Daarvoor is ervaring (en deels op routine kunnen werken, waardoor er ook energie overblijft om na te denken over ontwikkeling) ook nodig.

Laat duidelijk zijn dat we absoluut tevreden zijn het huidige team. Er is een duidelijk zichtbare en grote betrokkenheid van iedereen, een goede sfeer, veel collegialiteit en ondertussen ook een mooie verzameling ervaring en professionaliteit. Maar voor mensen in het eerste deel van hun carrière is het belangrijk om ook met mensen te werken die al veel langer meedraaien. Dan ontstaat er een mooi samenspel van innovativiteit, routine, creativiteit en zelfverzekerdheid.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

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

We begonnen het jaar met een sollicitatieronde. Tijdens de verbouwing zaten we met vele sollicitanten in het bouwstof, zoekend naar de best-passende persoon voor de functie. Ondertussen werd duidelijk dat een andere collega eind januari uit dienst zou gaan. We kozen er daarom voor om twee mensen aan te nemen. En toen kwam corona... De lockdown veroorzaakte een drukkend, verlamdend gevoel bij de directie. Opeens stonden er 10 mensen op de loonlijst en was er vrijwel geen werk. Het kwam niet in ons op om hard te snoeien, omdat we nog in een fase van ongeloof zaten. De noodhulp vanuit de overheid was vaag toegezegd, maar wat dat zou betekenen was nog afwachten. Een adviseur zette ons met een flinke knal op de grond: zoveel mogelijk mensen ontslaan was zijn advies. De collega's waren ondertussen aan de slag gegaan met dat wat mocht: zorg op afstand, het onderwijs ging heel kleinschalig door (2 leerlingen in het pand), er werden wat administratieve achterstanden weggewerkt en er werd voor veel cliënten een individueel traject gestart. Ondertussen hadden we als directie een knoop in onze maag, maar het wakker schudden bracht wel een zakelijk helder moment teweeg. We beseften dat we de twee net aangenomen collega's in de proeftijd weer moesten laten gaan. Er was simpelweg geen werk voor ze, en in welke mate we gecompenseerd zouden gaan worden was nog hoogst onzeker. Ook in de kleine contracten is in inzet gesnoeid, zodat de loonkosten zo laag mogelijk werden.

Begin januari begon er ook een nieuwe gedragswetenschapper bij ons. Na een overdracht van de voorgaande ging ze voortvarend aan de slag binnen het team: ze is wekelijks aanwezig en daarmee voor alle collega's (en deelnemers) toegankelijk om te sparren over casuïstiek of eigen professioneel handelen. Door haar manier van werken en haar aanwezigheid krijgt ze veel mee van hoe het team functioneert, en die observaties zet ze ook weer in door collega's te coachen.

Terug naar de proeftijd-contractontbindingssituatie: aan het einde van de lente gingen we met beide ex-collega's in gesprek. Beiden wilden graag een nieuwe start maken, maar uiteindelijk koos een toch voor een andere organisatie. De andere kwam weer in dienst, en is vanaf dat moment mee gaan bouwen aan het onderwijs binnen de organisatie.

Aan het begin van de zomer namen we afscheid van twee oproepkrachten, waarmee het team weer wat kleiner werd. Wel op voldoende sterkte, en na de zomervakantie voelde het stabiel, op stoom en krachtig. Ondanks de dreigingen van corona werd er gepraat over teamscholing en teambuilding. We startten een traject met de gedragswetenschapper gericht op 'wie we zijn' als mens in het team, om elkaar ook op een andere manier te leren kennen. Een waardevolle sessie. Helaas besloot een collega die al lang bij ons werkte in november dat ze een andere baan gevonden had, waar de doelgroep beter bij haar past. Dat voelde voor het team wel als een gemis. Maar voor een andere collega die net aangenomen was voor een ambulant traject bood het weer een kans: zij kon opeens ook andere taken oppakken, wat haar integratie in het team bevordert heeft.

Het MT is dagelijks aanwezig en ziet en hoort dus veel. Regelmatig sluiten we aan bij de dagstart, dagafsluiting, tussendoorgesprekjes en pauzemomenten. Het continue contact met de medewerkers is dus goed, ook omdat we sinds halverwege 2020 bewust aan de slag zijn gegaan met het geven van duidelijke kaders en het benoemen van de verwachtingen. Personeelsgesprekken zijn grotendeels gevoerd, bij een enkele collega is dit over de jaarwisseling getild. Dat is niet hoe het hoort, maar het paste wel in het plan om de personeelsgesprekken beter aan te gaan pakken. We hebben daarvoor een nieuwe opzet uitgewerkt die vanaf januari 2021 ingevoerd gaat worden. Er is meer tijd gereserveerd voor de gesprekken, en we focussen meer op hoe collega's de betreffende collega ervaren (door die collega vooraf feedback te laten verzamelen).

Acties

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

Bijlagen

- Format personeelsgesprekken

4.4 Stagiairs

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

Drie stagiaires die begin dit jaar begonnen waren zijn na de lockdown niet meer teruggekomen. Dat betekende dat we ruimte hadden voor een nieuwe lichter na de zomervakantie. En in tegenstelling tot andere jaren werden we nu veel benaderd door HBO-studenten. Uiteindelijk zijn er vier stagiaires gestart van Social Work en Pedagogiek, 1e en 2e jaars. Deze lichter loopt stage tot de zomer van 2021.

Het stageteam bestaat uit twee collega's die de stagebegeleiding onder hun hoede nemen, en een stagecoördinator. Die houdt het proces in de gaten en is klankbord voor de stagebegeleiders.

Dit jaar hebben we stappen gezet: de stagebegeleiders klanken nu ook eens in het kwartaal met de gedragswetenschapper op hun eigen houding in die rol, en hebben onderling voldoende contact om tot goede en gelijkwaardige begeleiding en beoordeling van de stagiaires te komen. Daarnaast hebben we dit jaar ook gezorgd voor een goede start, door een dag vóór aanvang van de stages te organiseren waarin we ze een stukje theoretisch kader gegeven hebben (beschrijving veel voorkomende problematieken, methodisch werken) en waarin we ze

meegenomen hebben in onze visie en werkwijze. Ook hebben we met alle stagiaires een visie- en evaluatiegesprek na 2 maanden, waarin we dieper ingaan op hoe het bij ons werkt en hoe de stagiair(e) dat ervaart. En in 2021 staan de functioneringsgesprekken voor deze stagiaires gepland.

Drie van de vier stagiaires hebben ook een klein contract, omdat ze reeds een beroepsopleiding afgerond hebben. Het is niet altijd makkelijk om soms als stagiar(e) en soms als collega aanwezig te zijn, maar het onderscheid is wel helder: inzet als collega is niet voor reguliere groepsmomenten, maar voor extra aandacht bij cliënten met een hogere nabijheidsvraag bijvoorbeeld. Hierdoor maken we de stage voor deze stagiaires veelzijdiger, interessanter en ontstaat er meer betrokkenheid. Stagiaires sluiten bij ons ook aan bij teamoverleggen en worden aangemoedigd om initiatief te nemen in de organisatie.

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.

Onze eerste vrijwilliger is een duizendpoot met een gouden hart. Ze helpt mee met creatieve activiteiten, met het koken, als extra persoon tijdens groepsbegeleiding, in het vervoer van deelnemers: allround, betrokken én ervaren met de doelgroep. Deze vrijwilliger kenden we al als betrokkene van een van onze deelnemers. Het contact was goed en het vertrouwen reeds aanwezig, wat de start van dit traject ten goede kwam. Ze is gemiddeld 6 uur per week, verdeeld over twee dagen, actief voor ons. Op de groep verzorgt ze aan een subgroepje activiteiten die haar passen, zoals koken en creatieve activiteiten. Dit is in dezelfde ruimte als de rest van de groep, waardoor er continu afstemming is met de rest van de groep en de andere begeleiders. Alleen tijdens het vervoer is ze zelf verantwoordelijk, omdat er geen collega meerijdt. Gezien haar jarenlange ervaring met de doelgroep én als taxichauffeur voor het speciaal onderwijs is daar geen enkele twijfel over.

Het team is klein, en de onderlinge contacten zijn goed. Deze vrijwilliger stemt direct met de begeleiders af over hoe, wie, wat en waar. Er zijn geen formele gesprekken georganiseerd, omdat daar geen behoefte aan is. Juist op tussendoormomentjes, tijdens de koffie bijvoorbeeld, wordt er door de directie zo nu en dan gepolst hoe het loopt, of het nog bevalt en of het nog goed voelt.

Voor het onderwijs hebben we eind 2020 ook een vrijwilliger mogen ontvangen: een docent natuur- en scheikunde die op afroep komt om leerlingen te helpen bij die vakken. Dit gaat om enkele uurtjes per maand en ook hier is het contact goed tussen deze vrijwilliger en de leerkrachten / begeleiders.

Met beide vrijwilligers heeft iemand van het management een evaluatiegesprek gevoerd, en dit herhalen we eens per jaar.

Acties

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

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

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

Waar 2019 turbulent was met een tijdelijke locatie, verbouwing, verhuizing en uitstroom van enkele medewerkers, was 2020 een jaar waarin het team terug naar de basis gegaan is. Het vertrekken van collega's heeft impact, en brengt ook onzekerheid in een team. De collega's die begin 2020 bij het team hoorden hebben het gevoel gehad 'nu moeten wij het samen doen'. En dat is in de eerste lockdown ook zichtbaar geworden: er kwam initiatief vanuit collega's om het werk op te pakken, en met een kleiner team ging de communicatie ook beter lopen. Toen we in de zomer weer redelijk normaal konden gaan draaien stond er een sterk team, maar bleef de uitvoering van het werk toch teveel steken op de basis. Groepen draaiden: waar we voorgaande jaren regelmatig teamoverleggen hadden over organisatiezaken en onrust in groepen was dat dit jaar amper nodig. Iedereen wist hoe het werk gedaan moest worden, dus dat liep. Maar het verder ontwikkelen van het aanbod, het realiseren van verdieping en ook het elkaar als collega's verder helpen door constructief feedback te geven bleef hangen. Deels was daar de organisatie- en managementstructuur debet aan. Daarom is de route van 'organisatiemodel 2.0' ingezet en is het takenpakket van de gedragswetenschapper uitgebreid met teamontwikkeling. Van daaruit is gestart met intervisie, om verder te bouwen aan professionaliteit.

Het is ons duidelijk geworden wat we qua team willen: een of twee collega's met meer werk- en levenservaring, zodat jongere collega's kunnen leren en er qua diepgang meer neergezet kan worden. Dat in combinatie met voldoende investeren in het team, door middel van scholing, maar zeker ook door middel van voldoende aandacht, contact en focus op kaders en verwachtingen (taken en verantwoordelijkheden). Het onderbrengen van personeelszaken bij één van de vennoten was een goede zet: dat geeft meer rust omdat het helder is wie de kar trekt. Ook het structureel inzetten van externe expertise (HR-adviseur en nieuwe salarisverwerker) past bij de koers om 'personeelszaken gewoon goed op orde te hebben'.

Focus zal naast het aantrekken van ervaren mensen en het investeren in het huidige team ook liggen op het verhogen van de lat qua opleidingen en SKJ-registraties. Onze beweging gaat meer en meer naar de zware kant van het domein 'begeleiding', waarbij wensen en eisen van opdrachtgevers hoger worden.

Acties

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

Bijlagen

- Powerpointpresentatie team organisatiemodel 2.0

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).

Systemisch werken, teamontwikkeling en intervisie: dat stond in het jaarverslag van 2019.

Het systemisch werken is niet eenvoudig te borgen in ons werk. We bieden begeleiding, en hebben vanuit opdrachtgevers dan ook alleen cliëntgerichte doelen. Zijn of haar systeem komt daarin meestal niet voor, maar tegelijkertijd zijn de vragen die we krijgen vaak bijna behandelwaardig. Zeker jongeren die bij ons komen vanuit de 'dit-is-de-laatste-optie' insteek vragen een bredere benadering dan alleen focus op de kindeigen problematiek. Om dat goed te kunnen doen, zonder op te glad ijs te geraken, moet je als begeleider kundig en vaardig zijn. Minder dan gewenst hebben we in 2020 aandacht gehad voor de ontwikkeling van de begeleiders en het team, simpelweg omdat covid veel energie claimde en financieel weinig ruimte liet voor niet-essentiële zaken.

Misschien wel de belangrijkste verandering die we doorgevoerd hebben is de verdere scheiding tussen 'de werkvloer' en 'alle andere processen'. We hebben begeleiders de ruimte gegeven om goede zorg te leveren, en daar met elkaar over te praten. Door zoveel mogelijk van de covid-zorgen binnen het kantoor te houden en door de gedragswetenschapper alle ruimte te geven om met collega's in gesprek te gaan was er ondanks de onzekerheid die we allemaal ervaren hebben meer aandacht voor de zorginhoud.

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.

De geaccrediteerde scholing systemisch werken voor het hele team, inclusief stagiaires, stond gelukkig in januari op de planning, die is gewoon doorgegaan. En die maakte ook veel los: wij richten ons binnen het domein begeleiding ons op het kind / de jongere. Een systemische aanpak mogen en kunnen we niet te hanteren omdat er dan sprake is van behandeling. Toch hebben we natuurlijk veel met ouders en andere onderdelen van de systemen te maken, en zien en horen we vaak hoe problemen zich verder dan de deelnemer strekken, het gezin in. Daarover is het gesprek vaker gegaan. Het doel van die training was vooral het vergroten van inzicht: achter gedrag zit altijd een verhaal. Hoe beter je begrijpt hoe gezinssystemen functioneren, hoe zichtbaarder de link met het gedrag van de jongere wordt. Dat was ons doel, en dat zaadje is zeker geplant. Het is wel nodig om een vervolg te organiseren. Daar waren we eind 2020 mee bezig, maar we kiezen er toch voor omdat na de lockdown in 2021 te plannen omdat een online cursus niet voldoende recht doet aan een belangrijk thema als dit.

Eigenlijk al het andere, zoals een lezing over autisme en een congres over hechtingsproblematiek waarvoor ingeschreven was, is niet doorgegaan door de covid-maatregelen.

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 gedragswetenschapper heeft een teamscan uitgevoerd, en van daaruit hebben we besloten dat we de komende jaren extra aandacht gaan geven aan:

- Teaminteractie en collegiale feedback;
- Vervolg op training systemisch werken.

Verdere ideeën zijn nog niet concreet. We gaan in Q1 diverse personeelsgesprekken aan, en willen daarna bekijken of we insteken op scholing voor het team of juist meer op elk individu iets wat bij hem/haar past.

Globaal is ontwikkeling op de volgende punten wenselijk en nodig voor ons team:

- Omgaan met moeilijk gedrag. Preventief handelen, de-escalerend werken, conflicten bekoelen en incidentele agressie-uitingen kunnen kanaliseren;
- Kennis van problematieken en stoornissen. Deelnemers komen soms met meerdere diagnoses bij ons binnen, en zijn vaak redelijk tot behoorlijk beschadigd. Dat vraagt naast warmte, veiligheid en een persoonlijke aanpak ook voldoende theoretische bagage;
- Ontwikkelingsgericht (en daarvoor soms deels methodisch) werken. Het middel is soms nog te vaak doel. Het is belangrijk dat het team sterker wordt in het creëren van leersituaties voor deelnemers, en daar dan ook zoveel mogelijk uithaalt door middel van werkvormen, nabesprekingen enzovoorts.

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.

Netto zijn er twee nieuwe collega's bij het team gekomen die elk een redelijk goed gevulde rugzak met kennis en ervaring meenemen. Dat is meerwaarde voor het team: we merken dat de focus wat meer van 'gezellig samen' naar 'professioneel samen' verschuift, zonder dat de sfeer minder wordt. Toch zijn we er nog niet: in 2021 willen we nog meer ervaring aan het team toevoegen. Juist omdat we zien dat dat voor andere teamleden een motivator en voorbeeld is, én omdat we in rustiger vaarwater zitten en daardoor beter zien dat de diensten die we leveren meer diepgang kunnen en moeten krijgen.

Het frustreerde enorm dat corona het scholingsproces flink onderuit heeft gehaald. De teamsessies en de intervisie kwamen pas na de zomer op gang, terwijl dat eigenlijk in het eerste kwartaal al had gemoeten. Positieve keerzijde daarvan is dat er nu meer ruimte was voor collega's individueel om aan zelfinzicht te werken, deels samen met de gedragswetenschapper. Dat versterkt de positie voor 2021: er is nog meer zicht op ieders kwaliteiten en ontwikkelpunten, en op wat er nodig is om de zorg die we leveren beter te maken.

Het nieuwe organisatiemodel heeft ook een financiële verbetering gerealiseerd. Er staat een uitgedachte begroting voor 2021, met stimulerende budgetten voor teamontwikkeling en voor scholing. En ook de personeelsgesprekken zijn een heel stuk kwalitatiever geworden, met veel meer aandacht aan hoe iemand functioneert in het team en in de groepen die we hebben. Daarmee zijn er twee belangrijke voorwaarden voor een 'lerende organisatie' op orde.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Afgelopen kalenderjaar is bij 80 procent van de deelnemers jaarlijks één evaluatiegesprek gevoerd. Voor de overige 20 procent is dit drie maal. Bij de evaluatiegesprekken zijn altijd de ouders/verzorgers en betrokken mentor aanwezig. Indien wenselijk worden overige betrokken gevraagd deel te nemen aan het gesprek, denk hierbij aan hulpverleners van een externe organisatie of de jeugdconsulent. Daarnaast is er vanuit BijBiezonder de mogelijkheid dat onze zorgcoördinator of gedragswetenschapper aansluit.

Indien mogelijk sluiten deelnemers tevens aan bij de evaluatiegesprekken. Het betrekken van de deelnemers is iets waarin we nog mogen groeien. In 2020 heeft ongeveer 30 procent van de deelnemers deelgenomen in de evaluatiegesprekken. Daar waar dit nog te lastig is voor de deelnemer (bijvoorbeeld omdat een formele gespreksopstelling als te confronterend ervaren wordt) willen we voorafgaand aan het gesprek in een momentje met die deelnemer een evaluatiegesprekje voeren. Bijvoorbeeld tijdens een rondje wandelen, het samen verzorgen van de dieren enzovoorts.

Tijdens de evaluatiegesprekken wordt onder andere besproken hoe het met desbetreffende deelnemer en ouders/verzorgers gaat; wat gaat goed, waar lopen ze tegenaan enzovoorts. Daarbij wordt bekeken welke rol BijBiezonder daarin heeft en hoe de begeleiding vanuit BijBiezonder ervaren wordt. De doelen worden geëvalueerd en nieuwe doelen worden opgesteld. Ter afsluiting worden actiepunten uitgezet.

De structuur in het frequent voeren van evaluatiegesprekken kan nog meer worden gewaarborgd; er zijn geen vaste momenten en frequenties waarop deze evaluatiegesprekken terugkeren. Dit is momenteel iets wat per deelnemer en werknemer verschillend wordt uitgevoerd, waardoor ruimte ontstaat dat evaluatiegesprekken onvoldoende plaatsvinden. Gekeken wordt of we via ons nieuwe interne systeem (Carefriend) een reminder kunnen plaatsen, die frequent herhaald wordt. Bijvoorbeeld 3 maandelijks of jaarlijks.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We hebben geen algemene uitkomst beschikbaar omtrent alle evaluatiegesprekken van 2020; de notulen van een gesprek worden per deelnemer in zijn/haar dossier genoteerd en worden niet gezamenlijk gebundeld. Dit maakt het lastig een algemene conclusie te trekken. Dit is echter nog wel een grote wens: het bundelen van output tijdens die gesprekken, en dan met name feedback die organisatiebreed relevant is. Deze wens bestond vorig jaar ook al, maar is niet opgepakt. Daarom herpland als actie voor 2021.

Wat we met regelmaat terug horen is dat deelnemers gebaat zijn bij de veilige, positieve en gelijkwaardige sfeer die BijBiezonder uitstraalt. Dit kunnen we waarborgen door de kleinschaligheid van het bedrijf te behouden. Dat is een belangrijk punt voor ons, en is verankerd in onze visie en ons meerjarenbeleidsplan. Door het kleine team, met vaste begeleiders voor de deelnemers, wordt de veiligheid gecontinueerd. Dit veilige gevoel is de basis om te kunnen ontwikkelen, waardoor ontwikkelingsmogelijkheden ontstaan voor deelnemers.

Het voorbereiden van de deelnemers omtrent activiteiten die worden uitgevoerd, is iets wat als leerpunt wordt genoemd. Dit terwijl voor veel van onze deelnemers een goede voorbereiding wenselijk is. In januari 2021 zijn we dan ook gestart met een nieuw online systeem, waarin ouders en deelnemers zelfstandig de activiteiten kunnen inzien. Dit systeem wordt momenteel gehandhaafd binnen de weekendgroep en zal in maart 2021 worden geëvalueerd. Indien het bevalt, is het mogelijk om deze tevens in te zetten voor maatwerk (doordeweeks) in de schoolvakanties.

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.

In deze paragraaf wordt u geïnformeerd rondom de uitvoering van onze inspraakmomenten. Gezien de maatregelen rondom COVID-19, was het niet mogelijk om deze momenten groepsgewijs vorm te geven (bijvoorbeeld ouderavonden). We hebben een online ouderavond overwogen, maar gezien onze ervaringen met online evaluaties hebben we besloten dat niet te doen omdat dit onvoldoende bijdraagt. De drempel voor een ouder/verzorger om iets te zeggen is tijdens een online sessie vele malen hoger dan tijdens een real life moment.

Om wel alle deelnemers de mogelijkheid te geven om inspraak te hebben, is een ideeënbox geplaatst in de centrale ruimte. Tijdens hun aanwezigheid is aan de deelnemers uitgelegd dat ze hierin hun ideeën mogen stoppen. Dit mag betrekking hebben op de gehele organisatie (van locatie, tot begeleiding, tot gewenste activiteiten).

Ook zijn deelnemers om input gevraagd middels een online enquête, welke betrekking had op het thematisch werken. Deze is opgesteld door twee medewerkers en via de mail verstuurd. De onderwerpen varieerden van gewenste thema's, tot de wijze waarop deze thema's aan bod dienen te komen.

Tevens zijn deelnemers betrokken bij een afstudeerproject van vier studenten aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Zij richtten zich op het methodisch werken met doelen. Deelnemers zijn middels gesprekken bevraagd naar hun mening over de huidige situatie en hun wensen omtrent de toekomstige situatie.

Gedurende 2020 hebben vijf kwaliteitsgesprekken plaatsgevonden met ouders/verzorgers. Indien mogelijk sloten deelnemers ook aan. Per kalenderjaar wordt gerouleerd qua ouders/verzorgers die deelnemen aan deze gesprekken. Het doel van deze gesprekken was een open gesprek, waarin verkent wordt hoe de hulpverlening vanuit BijBiezonder ervaren wordt en welke kwaliteiten en leerpunten dit met zich meebrengt.

De kwaliteitsgesprekken zijn allen aangeboden middels een 'keukentafelgesprek' en vooraf gestructureerd door een algemene gespreksagenda, inclusief het doel van het gesprek en voorbeeld vragen. Vanuit BijBiezonder werden deze uitgevoerd door telkens een variërend duo, wat bestond uit één medewerker die ervaring had in het voeren van kwaliteitsgesprekken en één medewerker die deze ervaring nog niet had. Deze medewerkers waren verantwoordelijk voor de verslaglegging. De verslagen werden gebundeld door één medewerker, die tevens actiepunten bundelde.

De algemene uitkomst was wederom dat de veilige, positieve en gelijkwaardige sfeer een kracht is van BijBiezonder. Tevens wordt door deelnemers ervaren dat BijBiezonder meedenkend is en maatwerk biedt. Als leerpunt werd aangedragen dat alle uitvoerende begeleiders zich meer moeten verdiepen in de achtergrondinformatie van deelnemers. Ook de overdrachtsmomenten in de weekenden zijn een aandachtspunt.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Zoals benoemd in vorige paragraaf worden de veilige, positieve en gelijkwaardige sfeer benoemd als kracht van BijBiezonder. Tevens wordt het maatwerk wat BijBiezonder biedt positief ervaren; BijBiezonder denkt in oplossingen en mogelijkheden.

Als leerpunt werd aangedragen dat alle uitvoerende begeleiders zich meer moeten verdiepen in de achtergrondinformatie van deelnemers. Zo kunnen ze hun gedrag nog beter begrijpen. Medewerkers kunnen deze informatie vinden in de dossiers. Zij worden gevraagd om zich te verdiepen in de achtergrondinformatie van deelnemers.

Ook de overdrachtsmomenten in de weekenden vragen aandacht. Ouders merken dat de overdracht per werknemer varieert en dat er vaak veel ouders op hetzelfde moment hun kind komen ophalen. Dit terwijl gewerkt wordt met tijdsblokken, waarop ouders gevraagd worden hun kind te komen halen. Werknemers zullen onderling afspreken welke punten belangrijk zijn bij een overdracht en ouders aanspreken die niet op het afgesproken tijdstip hun kind komen ophalen.

Qua voorzieningen van de locatie is het tekort aan parkeerplaatsen een knelpunt. Als oplossing wordt aangedragen om de bedrijfswagens elders te parkeren, zodat er ruimte wordt gecreëerd voor auto's van bezoekers.

Uit de online enquête rondom het thematisch werken, kwam naar voren dat deelnemers behoefte hebben aan de thema's 'relatie' en 'zelfstandigheid'. Deze zijn meegenomen in de themaplanning. Deze planning en de werkwijze hiervan wordt tijdens het eerstvolgende teamoverleg gedeeld met het team.

De activiteiten en materialen die de deelnemers hebben gesuggereerd via de ideeënbus zijn uitgevoerd of aangeschaft.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ieder jaar wordt de tevredenheid van deelnemers gemeten. BijBiezonder heeft dit uitgevoerd middels een groepsgesprek met deelnemers in kleine groepen en een online vragenlijst. In deze paragraaf zal de wijze waarop dit heeft plaatsgevonden worden uitgelegd.

De groepsgesprekken zijn ingepland als activiteit op een reguliere dag. Hierbij werden groepen gemaakt van maximaal 4 deelnemers. Er was één begeleider aanwezig, deze diende als notulist. Aan de deelnemers werd gevraagd om zelfstandig het gesprek te voeren. Een deelnemer werd als 'voorzitter' aangewezen en mocht de vooropgestelde agendapunten en voorbeeldvragen aandragen. Gespreksonderwerpen waren onder andere: de wijze van begeleiding, de activiteitenplanning en de wijze van communicatie van de voorbereiding. Het niveau van betrokken deelnemers was variërend, waardoor het voor sommige van hen lastig was het gesprek uit te voeren zonder hulp van begeleiding. Dit gaat ten koste aan de validiteit van de uitkomst (de begeleider kan onbewust het antwoord van een deelnemer sturen door de wijze waarop hij/zij deze begeleidt).

De online vragenlijst is opgesteld via BergOp en middels een mail verstuurd. Deelnemers en ouders/verzorgers konden deze vragenlijst anoniem invullen. Gehoopt werd de vragenlijst zo laagdrempelig te maken, waardoor veel respons zou ontstaan. Echter, was de respons minimaal (26 procent) wat ten koste gaat aan de validiteit van het onderzoek. Om meer respons te werven zullen deelnemers in het vervolg gevraagd worden de vragenlijst in te vullen wanneer ze aanwezig zijn bij BijBiezonder.

In deze tevredenheidsmeting kwamen onderwerpen aan bod, zoals mate waarin deelnemers zich op zijn/haar gemak voelen binnen BijBiezonder, de begeleiders, samenwerking met externe hulpverleners, het activiteitenaanbod en het begeleidingsplan.

Het gemiddelde rapportcijfer vanuit deelnemers is een 8,6, vanuit ouders/verzorgers is dit een 7,3. Dat maakt het gemiddelde rapportcijfer een 8,2.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Uit de groepsgesprekken tussen deelnemers kwam voort dat zij over het algemeen tevreden zijn. Vooral over de begeleiders zijn ze tevreden; ze zijn behulpzaam, enthousiast en werken goed met de deelnemers samen.

De deelnemers geven aan dat zij zélf de voorbereidingsmail willen ontvangen (mail met informatie over de dag). In 2020 werd deze veelal verzonden naar ouders. In januari 2021 zijn we gestart met een nieuw online systeem, waarin ouders en deelnemers zelfstandig de voorbereiding van de dag kunnen inzien. Dit biedt deelnemers de mogelijkheid om de voorbereiding zelf door te nemen. Vooral voor de pubergroep is dit wenselijk, rekening houdend met hun ontwikkeling naar autonomie. Echter, dient nog gecontroleerd te worden in hoeverre deelnemers zelf daadwerkelijk toegang hebben tot dit systeem. Er zijn namelijk inloggegevens nodig om het systeem in te zien, welke nu enkel naar ouders/verzorgers zijn gestuurd.

Via de tevredenheidsmeting middels BergOp, zien we dat deelnemers onvoldoende betrokken worden bij het opstellen van de doelen. Het onvoldoende betrekken van deelnemers bij evaluatiegesprekken en opstellen van doelen, is iets wat we al eerder terugzagen in dit hoofdstuk (zie paragraaf 6.1). Daarom zullen we mentoren vragen om nadrukkelijk deelnemers uit te nodigen voor evaluatiegesprekken, waarin het opstellen van doelen een terugkerend onderwerp is. Mocht het niet lukken/passend zijn dat de deelnemer aansluit, dan kunnen doelen tijdens een één op één moment met deelnemers worden opgesteld. Het eigenaar maken van doelen komt tevens ten goede aan de motivatie van deelnemers om hieraan te werken. Daarom is dit punt extra van belang.

Ook zien we terug dat alle deelnemers zich prettig voelen binnen BijBiezonder en de kleinschaligheid fijn vinden. Dit komt overeen met onze wens om de kleinschaligheid te behouden, wat dus een kracht is vanuit BijBiezonder (kijkend vanuit de SWOT analyse).

Al met al horen we positieve geluiden vanuit deelnemers en hun ouders/verzorgers. Ook hebben zij ons geholpen om onze leerpunten/zwaktes inzichtelijk te maken. De hierop volgende actiepunten zijn toegevoegd aan de actiepuntenlijst, om zo gehoor te geven aan hun inzichten en meningen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

In deze paragraaf wordt een samenvatting gegeven van de gemelde incidenten en hoe is gehandeld. 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.

In 2020 zijn acht incidenten gemeld. Eén hiervan was een bijna-incident en drie waren calamiteit/agressie incidenten. Bij drie incidenten zijn één of meer jongeren weggelopen van BijBiezonder of de locatie waar een activiteit plaatsvond. Bij twee incidenten was er sprake van licht lichamelijk letsel.

Rondom het bijna-incident is geanalyseerd welke acties nodig waren om een toekomstig incident te voorkomen. Deze acties zijn direct uitgevoerd. De incidenten waarbij licht lichamelijk letsel het gevolg was, zijn besproken met ouders/verzorgers en betrokken deelnemers. Veelal kwamen deze incidenten voort uit de onbevangenheid en speelsheid van deelnemers; er waren geen acties nodig om een herhaling te voorkomen.

De incidenten waarbij sprake was van agressie of weglopen deelnemer(s) zijn uitvoeriger geanalyseerd. Deze zijn namelijk besproken met de betrokken deelnemer, aanwezige begeleider(s), ouders/verzorgers, zorgcoördinator en directie. Gekeken werd wat de aanleiding van het incident was, hoe er gehandeld is en hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden. Dit vond verbaal plaats in face-to-face gesprekken.

De incidenten waarbij één of meer deelnemers zijn weggelopen ontstonden op verschillende wijze. Bij één incident was er sprake van weerstand bij de deelnemer rondom de geplande groepsactiviteit. De emoties/prikkels liepen hoger op, waarna zij is weggelopen. Bij de overige twee incidenten werden kaders aangegeven bij jongeren, waar zij geen gehoor aan hebben gegeven. Bij beide incidenten was één deelnemer aanwezig, die andere deelnemers kan beïnvloeden. Bij al deze incidenten is begeleiding op zoek gegaan naar de weggelopen deelnemer(s). In twee gevallen zijn deelnemers op deze wijze gevonden, bij de andere zijn betrokken deelnemers naar het huis van één van hen gelopen. Ter nazorg is contact gelegd met ouders/verzorgers én de directie. Uit de analyse bleek dat kaders duidelijk gesteld dienen te worden en gekeken moet worden naar de (on)mogelijkheden van deelnemers. Ook verkregen wij de informatie dat, wanneer een deelnemer wegloopt, altijd de politie moet worden gebeld ter informatie en afstemming.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

Medicatiegebruik op onze locatie was nauwelijks van toepassing in 2020. In totaal zijn er drie deelnemers die medicatie innemen als ze bij ons zijn. Met ouders zijn de afspraken uit het protocol goed besproken en deze worden ook nageleefd. Cliënten bergen medicatie zelf op in onze kluis, wij attenderen op het innamemoment en innemen doen ze zelf. Dat is het hele jaar goed gegaan, er zijn geen fouten

gemaakt.

Acties

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

7.3 Agressie

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

De agressie incidenten ontstonden in de 'startfase' van nieuwe deelnemers, door een opstapeling van situaties/prikkels. Desbetreffende deelnemers hadden moeite met hun emotie-regulatie, wat zich uitte in agressie. Op deze momenten is begeleiding rustig gebleven en heeft zijn grens en verwachtingen van de deelnemer uitgesproken. Ter nazorg is contact gelegd met ouders/verzorgers én de directie. Daarop is het incident geanalyseerd. Hieruit is gebleken dat agressie een contra-indicatie is voor BijBiezonder om deelnemers te begeleiden, hiervoor zal een strengere selectie plaatsvinden tijdens de intakegesprekken. Tevens is geleerd dat de startfase meer aandacht behoeft binnen onze methodische cyclus; het zorgvuldig inlezen van de achtergrond van desbetreffende deelnemer, een hogere nabijheid qua begeleiding én het opstellen van een signaleringsplan in de eerste twee weken. Desbetreffende actiepunten worden in januari 2021 doorgevoerd.

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.

Uit de voorgevallen incidenten, beschreven in paragraaf 7.1, worden een aantal conclusies en leerpunten getrokken. In deze paragraaf zullen de hieruit volgende conclusies worden vermeld.

Zoals benoemd in paragraaf 7.1 zal in de toekomst een strengere selectie plaatsvinden tijdens de intakegesprekken. Dit om de kans op agressie incidenten te minimaliseren. Tevens is geleerd dat de startfase meer aandacht behoeft binnen onze methodische cyclus; het zorgvuldig inlezen van de achtergrond van nieuwe deelnemers, een hogere nabijheid qua begeleiding én het opstellen van een signaleringsplan in de eerste twee weken. Desbetreffende actiepunten worden in januari 2021 doorgevoerd. Tevens bleek dat kaders duidelijk gesteld dienen te worden en gekeken moet worden naar de (on)mogelijkheden van deelnemers. Hiervoor is het van belang dat begeleiding voldoende op de hoogte is van de achtergrondinformatie van deelnemers. Door deze actie toe te voegen aan de startfase, wordt dit actiepunt direct uitgevoerd. Tevens wordt in hoofdstuk 6 benoemd dat uit de inspraakmomenten met deelnemers bleek, dat het inlezen van de achtergrondinformatie meer aandacht behoeft. Dit komt dus overeen met de praktijk en is dan ook toegevoegd aan de actiepuntenlijst.

Zowel bij de agressie incidenten, als bij de wegliep-incidenten zien we dat de emotie-regulatie van jongeren een rol speelt. Wij als begeleiding kunnen hierin de-escalerend werken, om zo te voorkomen dat incidenten plaats gaan vinden. In maart 2021 wordt uitgezocht of er een passende cursus beschikbaar is voor het team rondom 'de escalerend werken'.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Bedrijfsstructuur neerzetten. Wijze van aanpak verantwoord in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 13-10-2020 (Afgerond)
Toelichting: Uitvoerig gedaan dmv interimmanager en traject organisatiemodel 2.0

Functioneringsgesprek met alle medewerkers, inclusief verslaglegging. Verantwoorden in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 13-10-2020 (Afgerond)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2020
Actie afgerond op: 10-10-2020 (Afgerond)

4.1.3 Bekijken: zijn alle punten uit kwaliteitskader gehandicaptenzorg gedekt middels jeugd? zo niet, acties uitzetten.

Geplande uitvoerdatum: 29-06-2020
Actie afgerond op: 24-06-2020 (Afgerond)

Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020
Actie afgerond op: 11-09-2020 (Afgerond)

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: 28-08-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Niet meer van toepassing)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-06-2020

Actie afgerond op: 01-11-2020 (Niet meer van toepassing)

Toelichting: Afgewogen wat de meerwaarde versus de keerzijde is, en besloten om dit niet te doen (andere manieren van cliëntinspraak gebruiken)

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

Actie afgerond op: 10-10-2020 (Afgerond)

Toelichting: Het plan 'zelfstandigheidstrainingen' is uitgewerkt en krijgt in 2021 een concrete invulling. Daarmee verkleinen we het gat tussen 'groepsbegeleiding is wel klaar' en 'begeleid of zelfstandig wonen'.

Inspraakmomenten cliënten inplannen (Julie)

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2020

Actie afgerond op: 19-11-2020 (Afgerond)

Toelichting: Collega heeft deze taak overgenomen en een aantal inspraakmomenten georganiseerd.

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

Actie afgerond op: 13-10-2020 (Afgerond)

Toelichting: Met gedragswetenschapper keuzes gemaakt in scholing en ontwikkeling (oa intervisie), en deze vertaald naar acties 2021.

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: 28-08-2020

Actie afgerond op: 02-11-2020 (Afgerond)

Toelichting: Cyclus is voldoende geborgd binnen het MT.

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

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2020

Actie afgerond op: 23-06-2020 (Afgerond)

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: 08-06-2020

Actie afgerond op: 18-06-2020 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 09-06-2020, 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: 09-06-2020
Actie afgerond op: 09-06-2020 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 29-05-2020 (Afgerond)

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 06-04-2020
Actie afgerond op: 13-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd en klein beetje aangevuld

Brandblussers controleren (Saval)

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2021
Actie afgerond op: 05-03-2020 (Afgerond)
Toelichting: Brandblussers zijn gekeurd, onderhouden en gecontroleerd op ophangplek/hoogte. Verder onderhoudscontract afgesloten...

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 20-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: alle ontruimingsoefeningen ingepland. Dit in 3 groepen namelijk: 1) Doordeweeks met MWP/MWO en personeel 2) Weekendgroep op zaterdag overdag (met kinderen en personeel) 3) Logeergroep op een vrijdagavond met kinderen en personeel. Dit structureel doorgepland!

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 17-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een doorlopend proces. Omdat we nu een plan aan het maken zijn om trampolines in te bouwen, komt dit op een later tijdstip terug. Ook de randen staan klaar voor bestelling, maar door Coronacrisis (financieel), even op HOLD.

Brandblussers controleren (Saval)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Actie afgerond op: 05-03-2020 (Afgerond)
Toelichting: Brandblussers zijn onderhouden en gecontroleerd door Saval. Ook hangen ze op de juiste hoogte en is er een onderhoudscontract afgesproken.

RIE & BHV actualiseren en doorlopen

Geplande uitvoerdatum: 21-04-2020
Actie afgerond op: 17-04-2020 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-06-2020
Actie afgerond op: 16-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: Voor de intake en exit gesprekken hanteert BijBiezonder een vastgesteld format. Voor de evaluatie worden nu de doelen in het begeleidingsplan als agenda gehanteerd. De frequentie van de evaluatie hangt af van de zorgzwaarte. Ook voor de evaluatie wordt op korte termijn nog een format vastgesteld.

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
Actie afgerond op: 16-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: BijBiezonder maakt gebruik van een gedragsdeskundige / psycholoog die actief betrokken is bij onze organisatie. Alle plaatsingen binnen BijBiezonder worden gerealiseerd door externe partijen, gemeente of gecertificeerde instellingen, die tevens gebruik kunnen maken van eigen gedragsdeskundigen en zodoende als 'voldoende onafhankelijk' gezien kunnen worden. Daarnaast is er een zorgcoördinator in dienst die beschikt over voldoende kennis en ervaring. Op casusniveau is het altijd maatwerk. Waar er andere organisaties betrokken zijn stemmen we af wie de regie op zich neemt (waarbij ouders/verzorgers altijd ook een belangrijke rol hebben). Als actiepunt is toegevoegd om dit systematisch vast te leggen zodat deze informatie ook bij afwezigheid van de mentor door collega's te zien is in geval van een crisis. De toegewezen mentor bewaakt het begeleidingsproces en is in eerste instantie contactpersoon voor ouders, jeugdige of regievoerder. Daar waar nodig kan een beroep worden gedaan op de zorgcoördinator en/of gedragsdeskundige.

Beschikbare toetsingskaders onderzoeken en implementeren (zie kennisbank voor suggesties)

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2020
Actie afgerond op: 15-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: De verbeterpunten vanuit inspectie zijn binnen de beschikbare toetsingskaders onderzocht en geïmplementeerd.

Plan kwaliteitsoverleg per kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 07-04-2020 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: staat er dubbel in, daarom deze weg

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020
Actie afgerond op: 06-04-2020 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2020
Actie afgerond op: 06-04-2020 (Afgerond)

Verwerkersovereenkomst voor cliënten toevoegen aan zorgovereenkomst

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2019
Actie afgerond op: 27-01-2020 (Niet meer van toepassing)

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: 05-04-2020 (Afgerond)

nog uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019
Actie afgerond op: 02-03-2020 (Afgerond)

6.3.3 uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2019
Actie afgerond op: 09-03-2020 (Afgerond)

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: 01-04-2020 (Niet meer van toepassing)

Risico Inventarisatie Instrument invoeren en uitleggen aan mentoren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2019
Actie afgerond op: 17-03-2020 (Afgerond)

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.

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.

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Praktijkprogramma realiseren zodat nieuwe collega's zich kunnen inschrijven bij SKJ

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Toelichting: Doorgeschoven naar 2021

De startfase (instroom cliënt) beter vormgeven binnen onze methodische cyclus; het zorgvuldig inlezen van de achtergrond van desbetreffende deelnemer, een hogere nabijheid qua begeleiding én het opstellen van een signaleringsplan in de eerste twee weken.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021

Followup: opleidingsplan: 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: 30-03-2021

Online plansysteem voor aanmeldingen door ouders evalueren en mogelijk uitbreiden

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021

Borgen dat elke begeleider van alle deelnemers op de hoogte is van wat er in het cliëntdossier staat -> oppakken bij casuïstiekbesprekingen en in zorgoverleggen.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021

Parkeerbeleid herzien (voornamelijk op zaterdagen)

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021

Themaplanning voor de groepen evalueren tijdens zorgoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021

Fase CA van de PDCA-cyclus beter borgen in de organisatiestructuur - agenderen voor een heidag.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2021

In- en uitstroommodule in Carefriend realiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021

Vorm geven van een coachingstraject óp de vloer door een ervaren professional

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021

Deelnemers die niet aansluiten bij een evaluatie krijgen voorafgaand dat gesprek een 1op1moment aangeboden met de mentor (zo informeel als nodig) om toch de input van deelnemer te verkrijgen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021

EHBO-kisten controleren

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2021

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 17-04-2021

Ontruimingsoefeningen plannen voor het hele jaar

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2021

Brandblussers controleren (Saval)

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2021

Risico Inventarisatie Instrument doorontwikkelen, toegespitst op geboden begeleiding BijBiezonder

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2021

Scholing 'de-escalerend werken' verkennen.

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2021

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: 19-05-2021

Deze actie is vervallen

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 27-05-2021

Readonly account voor deelnemers toevoegen aan plansysteem zodat ze zelf de voorbereidingen kunnen inzien.

Geplande uitvoerdatum: 27-05-2021

Inspraakmomenten cliënten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2021

Mentoren vragen om nadrukkelijk deelnemers uit te nodigen voor evaluatiegesprekken, waarin het opstellen van doelen een terugkerend onderwerp is.

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2021

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: 30-06-2021

Evaluatiegesprekken borgen dmv actieve planning in ECD Carefriend.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

Uitbreiden van het team met een ervaren professional

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2021

Respons tevredenheidsmeting verhogen door optie 'invullen bij BijBiezonder' te verkennen.

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2021

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2023

Actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Scholing 'de-escalerend werken' verkennen.

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2021 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: verhuizen naar ander punt

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Iedereen bij ons werkzaam (ook vrijwilligers en stagiairs) moeten standaard al een VOG aanvragen bij ons. we voldoen dus al aan de strengere norm.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 26-05-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-05-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Ook in 2020 bleef het werken met de actielijst een lastig punt. Vanwege de audit is er wel veel tijd besteed aan het kwaliteitssysteem, dus inhoudelijk staan we voor de kwaliteit. Maar het proces blijft door het jaar heen eigenlijk te weinig aandacht vragen. En dan met name de borging in het kwaliteitssysteem, want als MT hebben we juist continu focus op het ontwikkelen en verbeteren van onze organisatiestructuur, het personeel (werving, scholing, ontwikkeling), de werkwijzes, protocollen en beschrijvingen en natuurlijk de zorg zelf. Borging van output in het systeem gebeurt nu aan het einde van het jaar met de deadline van het jaarverslag: het is een grote wens om in 2021 eens per kwartaal meters te maken in het systeem. Daarvoor moet er wel voldoende rust zijn: net als 2019 was 2020 een hectisch, turbulent en onvoorspelbaar jaar voor ons (en uiteraard 2020 voor iedereen). Praktisch hebben we dit al geborgd door een vergaderplanning te maken: heidagen, jaarplanbesprekingen, kwaliteitsoverleggen, strategisch overleg, beschouwing teamproces: het is allemaal ingepland in de agenda's.

Verder is het nog relevant om te vermelden dat we als MT tot de conclusie kwamen dat er minder top-down gewerkt mag worden: met het organisatiemodel 2.0 zijn de daarvoor benodigde elementen ook benoemd. Collega's worden nu vaker betrokken bij het ontwikkelen van werkwijzen en bijbehorend beleid. En dat bevalt goed! Daarnaast zien we, als we op ons eigen handelen reflecteren als MT, dat we de 'check' van de PDCA-cyclus meer aandacht moeten geven. De organisatie ademt 'ontwikkeling': dagelijks gaat het over hoe we het doen en wat er beter kan. Daaruit komen ideeën voor verbetering, deels vanuit MT en steeds meer vanuit het gehele team. Dat vorm geven (Plan) lukt ons goed. 'Do' loopt ook: we hebben genoeg kwaliteit en motivatie in het team om met die ideeën aan de slag te gaan. Het vervolgens gericht evalueren van zo'n gezette stap krijgt echter nog vaak onvoldoende aandacht. Soms verwatert het, loopt het pad dood of schakelen we over op een andere manier zonder dat voldoende te benoemen, erkennen en evalueren.

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

Na aanleiding van het 'organisatiemodel 2.0' traject is er ook een tweejarenplan gemaakt. We hebben bewust voor twee jaren gekozen, omdat er twee belangrijke thema's spelen eind 2022: gaan we de locatie kopen of niet (en zo ja/nee: welke gevolgen heeft dat voor de organisatie), en hoe geven gemeentes invulling aan de jeugdwet in de nieuwe aanbesteding.

Als we de doelstellingen uit dit plan globaler maken en doortrekken tot wel een horizon van vijf jaar, dan komen we uit op de volgende doelstellingen:

- **Instroom op orde**

We bieden hoogwaardige zorg, wat binnen het domein 'begeleiding' een uitdaging is gezien de hoge kosten die tegenover de opbrengsten staan. Dat betekent dat we de groepen 'vol' moeten hebben, en dat de instroom zo op orde moet zijn dat de focus naar strategisch niveau kan: het aannemen en scholen van personeel bijvoorbeeld willen we doen met een horizon van jaren, niet zoals nu maanden (omdat het soms nog te risicovol is gezien het schommelend aantal deelnemers).

- **Dreamteam in dienst**

Ons ideaalplaatje ziet er zo uit:

man/vrouw: 50/50% | MBO/HBO: 40/60% | diversiteit opleidingen: zo hoog mogelijk | SKJ-geregistreerden: 75% | leeftijd(werk- en levenservaring) als in 20ers/30+ers: 50/50% | kleine (<10 uur) / midden (10 tot 24 uur) / grote (>24 uur) contracten: 10/20/70%

We hebben de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan met personeel. Starters, oude rotten, instromers, uitstromers en eigenlijk alle opties binnen bovenstaande punten. Op basis daarvan, en op basis van waar we met onze zorg heen willen, zijn we tot een teamwens gekomen waarin we een gelijkwaardige mix van geslacht en leeftijd nastreven. Dat biedt namelijk de beste aansluiting bij deelnemers, en brengt het beste in alle collega's naar boven. Qua opleiding en SKJ-geregistreerd leggen we de lat wat hoger.

- **Dienstaanbod uitgebreid met zelfstandigheidstrainingen & adventure therapie / ervaringsleren**

Grote ambities zijn er niet, maar we blijven wel kijken naar wat beter aansluit bij de veranderingen in de aanvragen die we krijgen. Gemeenten selecteren strenger aan de voordeur, waardoor de zorgvragen die bij ons komen vaak complexer en meer gefocust op het behalen van doelstellingen zijn. De twee genoemde producten passen goed bij de ontwikkelingen die wij zien, en bij onze visie als organisatie.

- **Locatie in eigendom en naar wens ontwikkeld**

We zitten op een mooie en passende plek. Het is ons streven om deze locatie te kopen, maar dat roept naast de financieringsvraag ook de bestaansrecht-vraag en de vergunningsvraag op: hoe gaan de ontwikkelingen in de jeugdwet de komende jaren, en blijft ons model daarmee financieel haalbaar? Vinden we een financier voor de koop? En krijgen we een bestemmingsplanwijziging, wat noodzakelijk is omdat de omgevingsvergunning voor maximaal 10 jaar afgegeven wordt.

- **Positie in het zorglandschap bepaald**

We zijn onderdeel van een coöperatie, en ervaren daar dagelijks de voordelen van. Aan de andere kant worden we ook regelmatig geconfronteerd met de nadelen. We zijn eigenzinnig, en ambiëren misschien wel een zelfstandige positie in de verre toekomst. Maar we zien ook de ontwikkelingen bij gemeenten, die juist weg bewegen van kleinere zorgorganisaties en voornamelijk grotere partijen of collectieven een aanbesteding gunnen. We staan nog aan het begin van deze zoektocht.

- **Positie met ketenpartners op niveau**

Jarenlang waren we vooral bezig met het ontwikkelen van onszelf als organisatie. Nu zien we dat de basis staat, en dat het belangrijk is om samen te werken met allerlei organisaties en instanties om ons heen. Met scholen voor de onderwijszorgarrangementen. Maar ook met andere zorgorganisaties die bepaalde zorg leveren die wij niet bieden. Of om doorstroom van deelnemers beter vorm te kunnen geven. Het opbouwen van en investeren in een goed netwerk is leuk, waardevol en interessant, en krijgt volop de aandacht in de komende jaren.

Acties

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

Bijlagen

- Tweejaarsplan

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

In 2021 ligt de eerste focus op stabiel en gezond blijven als organisatie. Dat houdt in dat we inkomsten en uitgaven in lockdowntijd op orde moeten houden. Door de strengere maatregelen hebben we minstens 10% omzetsdaling, waar geen compensatie tegenover staat. Daarnaast is het besef gegroeid dat een financiële buffer cruciaal is.

Inhoudelijk hebben we drie gebieden waar we extra focus op leggen:

1. Team

We gaan het team uitbreiden met minimaal een nieuwe collega die ervaring meeneemt de organisatie in. Met alle collega's gaan we de verdiepende versie van de personeelsgesprekken in: meer inzet van de medewerker zelf in het voortraject: feedback verzamelen bij collega's en het uitdenken van de eigen toekomstwensen. De focus komt meer te liggen op de ontwikkeling van de medewerker en zijn eigen regie daarin.

2. Organisatiemodel

De ingeslagen weg bevat drie pijlers: meer professionaliteit in processen, een heldere verantwoordelijkheidsverdeling binnen het MT en groei bij medewerkers van taakvolwassenheid en eigenaarschap. De start is gemaakt, de verbetering van werkwijzen en het verankeren in de dagelijkse praktijk willen we in 2021 veel aandacht geven.

3. Zorginhoud

De rol van de zorgcoördinator gaat meer naar het actief sturen en coachen van begeleiders. Daarnaast zetten we externe expertise en verdere scholing in om de maatwerktrajecten die we bieden beter aan te laten sluiten bij de wensen vanuit de doelgroep en de opdrachtgevers. De onderwijskant gaat intensiever samenwerken met betrokken scholen, en de praktijkkant krijgt een doorontwikkeling om beter aan te sluiten bij vervolgtrajecten (zoals arbeidsoriëntatie of maatwerkonderwijs).

Daarnaast zijn er nog een aantal punten waarmee we aan de slag gaan, maar waar de doelstellingen minder concreet zijn.

- ontwikkeling buitenruimte, samen met de opgerichte steunstichting;
- focus op 'buiten' en 'outdoor' in alle groepen meer naar voren laten komen;
- visie op administratief werk: willen we daar een collega voor aannemen (centraliseren), of blijven we de taken met de uitvoerende collega's doen (verdelen);
- starten met de zelfstandigheidstrainingen.

Acties

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

Bijlagen

- Tweejaarsplan

9.3 Plan van aanpak

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

Voor deze gestelde doelen is geen plan van aanpak. Enerzijds zijn het actiepunten die al geborgd zijn in de overlegagenda's (zoals 'vacature opstellen'). Anderzijds zijn het focuspunten voor processen die al lopen. Het is dus zaak om tijdens die momenten regelmatig te toetsen in welke mate we toe aan het werken zijn naar de gewenste ontwikkelingen.

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">• Powerpointpresentatie team organisatiemodel 2.0 |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 4.3 | <ul style="list-style-type: none">• Format personeelsgesprekken |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 3.1 | <ul style="list-style-type: none">• Powerpointpresentatie team organisatiemodel 2.0• Aankondigingsbrief inspectie onderzoek OZA |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 9.2 | <ul style="list-style-type: none">• Tweejaarenplan |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 9.1 | <ul style="list-style-type: none">• Tweejaarenplan |
|------------|--|