

Jaarverslag

januari 2019 - december 2019

Zorgatelier II Sogno

Zorgatelier II Sogno

Locatienummer: 2185



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



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

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiaires	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	14
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18
7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20

7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
9 Doelstellingen	30
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	30
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	30
9.3 Plan van aanpak	30
Overzicht van bijlagen	32

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

Zorgatelier II Sogno

Registratienummer: 2185

Zandstraat 9, 5056RM Berkel-Enschot

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 18081977

Website: <http://www.zorgatelier-ii-sogno.nl>

Locatiegegevens

Zorgatelier II Sogno

Registratienummer: 2185

Zandstraat 9, 5056RM Berkel-Enschot

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires
- 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 agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

2019 was het jaar waarin wij ons 10 jarig jubileum mochten vieren. Wat een prachtige dag is het geweest en wat een voorrecht is het dat we dit werk al jaren met veel plezier mogen doen. Iedereen die er op wat voor manier deel van uit gemaakt heeft, ontzettend bedankt.

2019 was ook het jaar waarin er nog meer veranderingen kwamen binnen de jeugdzorg en het geluid over dat het anders moet nog groter werd. Vanuit Il sogno hebben wij actief deelgenomen aan de landelijke staking, strijden voor een beter CAO en vooral strijden voor betere en snellere jeugdzorg. Het is zo ontzettend merkbaar dat de wachtlijsten groter worden, dat doorverwijsplekken steeds minder worden en dat wij veel scherper op de zorg moeten gaan zitten, maar dan vooral aan de administratieve kant. We kunnen alleen maar hopen dat dit snel gaat veranderen en ondertussen ons nog steeds met hart en ziel in blijven zetten.

Vanwege de nieuwe manier van beschikkingen in de regio Hart van Brabant, hebben we nog scherper moeten gaan kijken naar de resultaten die gesteld zijn (worden al voor aanvang zorg vastgelegd). Deze manier van werken maakt ook dat we vaker de keuze hebben moeten maken dat wij niet de juiste zorgaanbieder konden zijn (ondanks dat sommige ouders van mening waren dat wij dat wel waren).

Samen met ouders is er gekeken naar hoe verder te gaan en daar waar het echt niet kon, hebben we afscheid genomen.

Voor veel ouders is het ook flink wennen, voorheen kregen we een beschikking, startte we met de zorg en na 6 weken konden we definitieve doelen afspreken, kijkend naar het kind, kijkend naar het gezin (een juiste inschatting maken). Mocht er gedurende het traject wat gebeuren dat voorliggend de aandacht nodig had, dan konden we daar op in steken. Dan werden de doelen tijdelijk aangepast.

We werkten allemaal los van elkaar, niet met hoofdaannemer en onderaannemer schappen. Vanuit il sogno waren wij altijd al een groot voorstander van samenwerken en netwerkoeverleg, maar dat hoefde van ons niet allemaal vanuit 1 contract.

Al deze dingen zijn helaas niet meer mogelijk. Dat was voor ons en voor ouders wennen en kostte ook soms heel veel tijd bij aanvragen of het aanvragen van herbeschikkingen (omdat de gestelde resultaten niet haalbaar bleken te zijn).

Al deze geluiden hebben we kenbaar gemaakt, maar ook hebben we onze schouders er onder gezet, om samen met het team, SZZ, gemeente, ouders en collega instellingen er het beste van te maken.

En dat is in onze ogen toch wel goed gelukt. We hebben veel zorgvragers mogen helpen, hebben veel resultaten kunnen behalen en hebben ondertussen ook ontwikkeling binnen het team doorgemaakt.

Al met al staat er een organisatie waar ik als "zorgboerin" zeer trots op ben.

We gaan dan ook weer van 2020 een mooi jaar maken en wachten ondertussen de uitkomsten af, uitkomsten op de signalen die wij als jeugdzorgwerkers af gegeven hebben en op het verzoek tot aanpassingen binnen de jeugdzorg.

Hopelijk komen er snel weer goede en mooie doorverwijsplekken bij, zodat wij ook niet te lang zorg hoeven te bieden aan een kind wat veel meer nodig heeft als een warm hart en begrip voor wie hij is.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Zorgaanbod:

Afgelopen jaar hebben we de keuze gemaakt om vanaf 2020 de groepen te gaan vergroten naar 8 kinderen. Dit om de organisatie financieel stabiel te houden. Een keuze die we liever niet gemaakt hadden, Patricia heeft jaren gevochten voor 6 kinderen met 2 begeleiders, maar helaas ontkomen we er niet aan. Qua aanbod zijn we niet gaan uitbreiden, alleen is het aanbod zich steeds meer gaan richten op kinderen/jongeren met een beperking binnen het Autisme Spectrum of aanverwante gedrags stoornissen. Voorheen hadden we ook nog wel eens zorgvragers met een laag IQ, maar die hebben een andere benaderingswijze nodig en hebben we dus de keuze gemaakt die zorgvragers door te verwijzen naar een collega zorgboerderij. Degene die we nu nog hebben (4 totaal) zullen we zorg blijven bieden tot we denken dat het niet meer anders kan. Het moet voor ieder fijn en werkbaar blijven.

De aangevraagde nieuwe blokhut is er helaas nog niet. De simpele vergunningsaanvraag, bleek helaas niet zo simpel te zijn. We zitten nu in het staartje van de aanvraag en we hopen dus binnen nu en 2 maanden de blokhut te kunnen bestellen, zodat die in de zomer in gebruik genomen kan worden.

Wederom kwam vanuit de tevredenheidsonderzoek naar voren dat de communicatie niet altijd goed verloopt. Soms lag dat aan de bereikbaarheid, soms lag dat aan interne systemen, soms lag het aan het doorgeven van informatie. Er is wel vooruitgang merkbaar, dat krijgen we ook terug gekoppeld. Maar dat het een groot punt van aandacht blijft is zeker. De front office die we hebben is wel een grote verbetering. Nieuwe zorgvragers komen daar binnen en worden vandaaruit de organisatie ingebracht. Dit scheelt al een heleboel ruis. Ook het feit dat wij niet meer 24/7 bereikbaar zijn begint bij een ieder gewend te worden. Voor veel oude zorgvragers was dit de grootste verandering, maar ook daar lijkt nu rust en begrip te zijn. Er is 1 algemeen nummer die iedere dag bereikbaar is van 9 uur tot 17 uur. Daarnaast is de front office bereikbaar van maandag tot en met donderdag. En heeft iedere ambulante begeleider zijn werktelefoon, waarop hij/zij bereikbaar is op de dagen dat hij/zij werkt.

Dieren:

Afgelopen jaar hebben onze paarden en schapen een aantal weken gelogeed bij een kampeerboerderij in de buurt. Dit om de wei weer nieuwe voeding te geven en groen te laten worden.

De wei is zo mooi geworden, zo mooi dat wij het besluit hebben genomen alleen de paarden terug te laten komen (de schapen grazen harder en zouden het mooie gras weer stuk kunnen maken). De schapen zijn naar een warm adres gegaan, waar de nieuwe eigenaren ze super verwennen.

Eind van het jaar hebben we in goed overleg met de dierenarts besloten dat we Willie los moesten laten. Onze lieve nukkige Willie werd te oud en liet gedrag zien die risico's voor de kinderen met zich mee nam.

In bijzijn van Patricia en Dave hebben we haar in laten slapen. Wat een verdriet.

Vooral Jobke heeft er moeite mee gehad om alleen te staan (vanaf maart is er weer een nieuw paardje bij haar). Maar ze weet zich goed staande te houden, onze andere oude truis.

De konijnenberg zag zo mooi groen met de open dag, maar helaas is het niet groen gebleven. We gaan komend jaar kijken hoe de vloeroppervlakte bij de konijnenberg mooi, functioneel en vooral prettig voor de konijnen te maken.

In de eendenvijver hebben we een paar mooie mandarijneendjes bij gekregen, wat een prachtige kleuren hebben ze. Misschien dat er komend jaar wel mooie nestjes van komen.

Helaas hebben we ook meerdere malen bezoek van een vos gehad, onze kippen en ook onze lieve Fred (eend) hebben zijn bezoek niet overleefd.

Voor nu komen er pas weer kippen terug als we een automatisch nachtslot aangeschaft hebben. Dan kunnen ze veilig in hun nachthok blijven, deurtje gaat dicht als het donker wordt en gaat open als het licht word. Vos kan er dan zeker niet in.

Financiering:

Zoals in het vorige jaarverslag en in het huidige voorwoord al aangegeven, we zagen op tegen 2019, waren huiverig voor de veranderingen, maar hebben ons staande gehouden.

Neemt niet weg dat het zeer lastig is, vooral de 50/50 betaling, het afgerekend worden op behaalde resultaten en het aangaan van hoofd- en onderaannemer schappen zorgen voor veel kantoor werk en hoofdzorgen.

Maar zolang we de blijde gezichten van de kinderen zien, we merken dat onze zorg effect heeft en gezinnen geholpen kunnen worden zullen we door blijven gaan. ondertussen blijven we ook de signalen afgeven dat het zeer moeizaam werken is zo, maar accepteren we dat het is wat het is.

Komend jaar gaan we ons vooral richten op hoe om te gaan met het geld binnen de organisatie. Hoe kunnen we zorgen dat we geld besparen en aan de andere kant de zorgkwaliteit hoog houden en doorgaan met verbeteren van onze zorg. Leuke uitdaging, waarin er vanuit het team ook veel gevraagd word.

Het team:

Afgelopen jaar is het team vrij stabiel gebleven. Er zijn wat collega's gegaan en gekomen, maar het gros is nog steeds het vaste team wat er al langer werkt. Dat maakt het voor de zorgboerin makkelijker om dingen los te laten. Het zijn stuk voor stuk kanjers, die ieder op zijn/haar eigen manier werkt en eigen kwaliteit heeft.

Door deze kwaliteit nog mee te gaan benutten en door meer vanuit de coördinatoren te laten doen, krijgen we een vrijwel zelfstandig sturend team.

Mooi om dit van een afstand te zien groeien, met het volste vertrouwen dat het ze gaat lukken.

Activiteiten:

Ook afgelopen jaar zijn er weer heel veel en verschillende activiteiten ondernomen tijdens de themadagen.

De invloed van de kinderen in het programma is groot, zij krijgen allemaal een rol om hun wens uit te spreken en daar waar mogelijk zullen we het als activiteit inzetten.

De insteek in de vakanties om de dagen te splitsen over 2 dagen is een succes.

Op beide dagen hebben we nu kleinere groepen en kunnen we veel meer doelgericht aandacht en sturing geven.

Dit zullen we dus door zetten.

Scholing:

Afgelopen jaar hebben alle medewerkers binnen Il sogno de BHV training gevolgd. Komend jaar zal er een herhaling plaatsvinden en zullen degene die het toch nog niet hebben een nieuwe kans krijgen om het te halen.

We hebben er voor gekozen om iedereen BHV-er te laten zijn, zodat we met het rooster niet vast gaan zitten (er moet ten alle tijden een bhv-er op het terrein zijn).

Daarnaast zijn er intervisies geweest, gericht op hoe om te gaan met echtscheidingen, gericht op hoe te werken binnen een systeem, gericht op hoe ambulante hulpverlening efficiënt te maken, hoe te werken met ONS (registratie systeem) en ook de diabetes verpleegkundige is weer langs geweest voor een bijscholing.

3 medewerkers hebben de verrijking van re-attach gevolgd, wat maakt dat er nu 3 volwaardige therapeuten zijn bij Il Sogno. Er wordt ook al veel ingezet vanuit re-attach.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 Algemene conclusies

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

Het loslaten van alles was iets waar Patricia (de zorgboerin) heel erg tegen op zag, maar wat noodzakelijk was.

De manager die sinds nov 2018 bij Il Sogno is gekomen, maakt het makkelijker om dingen zakelijker te bekijken en het hart van Patricia soms dicht te doen (niet iedereen is te helpen, niet alles is op te lossen en niet alles moet goed gevonden worden).

Dat maakt dat Il Sogno een nog professionelere organisatie is geworden. Het hart zal er altijd zijn en blijven, maar de zakelijkheid is ook nodig en dus goed dat die er steeds meer komt.

De nieuwe manier van werken vanuit regio hart van Brabant wordt soms nog als hinderlijk ervaren. Er komt veel meer administratie werk bij kijken en soms loopt het ook flink vertraging op als er hoofd- en onderaannemer schappen aan gegaan moeten worden.

Maar doordat er 3 mensen op de front office zitten en we heel bewust hebben gekeken hoe deze functies in te vullen en vorm te geven, is het allemaal wel redelijk te doen.

De zorgen over de 50/50 betaling waren en zijn terecht, we houden ons hoofd boven water, maar het waren hele spannende maanden op het eind (vooral omdat daar de meeste beschikkingen afliepen en we dus een aantal maanden zonder betalingen zaten, het 2e deel wordt namelijk pas op het eind van de beschikking uitgekeerd).

Voor komend jaar is er meer vertrouwen en rust in, dit omdat er niet veel zal veranderen en we nu gezien hebben dat we het halen.

Afgelopen jaar is er heel hard gewerkt om alle papieren dossiers te laten verdwijnen en alles in ONS te zetten. Het werkt super fijn, iedere medewerker kan er ook steeds beter mee werken, omdat dit nog het enige systeem is waar info voor hun over de zorgvrager in staat.

Er moet heel gericht gerapporteerd worden op de gestelde resultaten, doordat ze die nu constant zien is voor iedereen ook veel zichtbaarder waar er aan gewerkt moet worden en wat wel en niet werkt bij een zorgvrager. Het is veel gericht geworden, wat weer terug te zien is in het sneller behalen van resultaten.

Doelen die gesteld waren in 2018:

* Eigendom maken van de boerderij

In 2019 is Patricia de officiële eigenaar geworden van de boerderij

* Realisatie van 4e blokhuut ten behoeve van logeeropvang en schoolse opvang

Zoals al eerder beschreven laat de vergunning lang op zich wachten. We zitten nu in het eind stukje, dus we verwachten dat we in de zomer van 2020 eindelijk gebruik kunnen maken van de blokhuut.

* Dat wat opgezet is steviger wegzetten, dus naar buiten toe de lijnen intern nog zichtbaarder maken (wie is waar bereikbaar voor, wie is waar verantwoordelijk voor)

Door steeds te blijven verwijzen naar de gene waar ze moeten zijn, merken we dat de lijnen super lopen.

De coördinatoren hebben een grotere verantwoordelijkheid gekregen, waardoor er meer rust is bij de zorgboerin (ze hoeft niet meer met alles bezig te zijn).

Ook naar buiten toe is het daardoor steeds zichtbaarder en dat is merkbaar op de mail en de telefoon van de zorgboerin. Veel wordt door de coördinatoren afgehandeld, daarnaast komt er ook veel bij de manager en de front office terecht.

Het mooie is dat er nu dus meer tijd is gekomen voor Patricia om weer meer direct met de kinderen te betrokken zijn, maar de administratieve last die gestegen is maakt dat weer onmogelijk.

Dit moet voor komend jaar als speerpunt meegenomen worden, wat is noodzakelijk, wat kan anders, hoe komen we van sommige administratieve taken af.

Salarishuis intern goed opzetten, welke taken horen bij welke functie en welk salaris hoort daar tegen over te staan

Afgelopen jaar hebben we de logeemedewerkers onderverdeeld in begeleider 1 en begeleider 2 en verschil gemaakt in salaris daarbij.

Er moet ten alle tijden een begeleider 1 op het terrein staan en anders zorgen de zorgboer- zorgboerin er voor dat zij thuis zijn, zodat zij voor achtervang kunnen dienen.

Begeleiders 1 hebben beslissings bevoegdheid en komen zij er niet uit kunnen zij bellen met de achtervang (Manager en zorgboerin wisselen dit om het weekend af).

Er is een nieuw CAO gekomen voor de gehandicaptenzorg, deze heeft salarisverhoging met zich mee gebracht (en extra uitkeringen).

Vanuit dit CAO is de manager nu bezig om alle functie profielen opnieuw te maken.

Komend jaar gaan we vooral door met de professionalisering van het team en de organisatie. Het voelt goed om dit te doen, we zijn er met zijn allen tevreden over en klaar om nog een stap verder te groeien.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

	Schoolopvang	Dagopvang	Zaterdagopvang	1 op 1 begeleiding	Logeeropvang	Naschoolse opvang	Ambulante begeleiding	Vakantie opvang
Aantal zorgvragers start 2019 (totaal, ze komen verspreid)	6	2	17	4	37	23	23	43
Aantal zorgvragers eind 2019	2	2	14	5	35	26	12	48
Hoeveel zijn er uitgestroomd	4 Reden: 2 jongens waren klaar om terug naar school te gaan 2 jongens hadden andere zorg nodig en is een zorgstop vanuit ons voor uit gegaan	4 Reden: 2 zorgvragers waren klaar met de zorg, of konden naar een volwaardige dagbesteding in de zin van een werkplek 2 zorgvragers hadden dermate problemen dat wij ze niet de hulp konden bieden die ze nodig hadden	7 Reden: alle zorgvragers die op de zaterdag gestopt zijn, zijn gestopt omdat ze de zorg niet meer nodig hadden	5 Reden: 1 zorgvrager vanwege een opname intern 3 zorgvragers omdat wij de zorg niet konden bieden die zij nodig hadden 1 zorgvrager omdat hij terug naar school kon	16 Reden: 2 zorgvragers vonden het niet fijn, was het niet passend 3 zorgvragers is het niet meer bij beschikt 4 zorgvragers hebben wij aangegeven de zorg niet langer vorm te kunnen geven (vanwege het gedrag) 5 zorgvragers was het niet meer voor nodig. Gezin of kind waren dermate gegroeid dat het zonder logeerweekenden verder kon 2 zorgvragers zijn gestopt omdat er een opname en een 24-uurs woonvorm voor in de plaats kwam	11 Reden: 3 zorgvragers vonden het niet meer passend 1 zorgvrager vonden wij niet meer passend 6 zorgvragers hadden deze vorm van zorg niet meer nodig 1 zorgvrager is opgenomen	17 Reden: 1 zorgvrager gaf aan dat wij niet de juiste hulp konden bieden 5 zorgvragers gaven wij aan dat wij niet de juiste hulp konden bieden 11 zorgvragers konden verder zonder deze vorm van hulp	17 Reden: 1 zorgvrager vond het aanbod niet meer passend 4 zorgvragers vonden wij het niet meer passend 11 zorgvragers was dit zorgaanbod niet meer voor nodig 1 zorgvrager is gestopt omdat hij opgenomen werd
Hoeveel zijn er ingestroomd	0	2	5	4	15	16	3	20
Wat hebben we gedaan in aanpassing zorgaanbod	Doordat er 2 1 op 1 kinderen ingestroomd zijn bij de schoolse opvang hebben we de	Doordat er ook 1 op 1 kinderen in deze groep zitten is het voor nu prima, maar	Doordat veel zorgvragers meerdere zaterdagen komen zitten de groepen op de zaterdagen vrij	Dit aantal blijft mooi gelijk en de komen meestal verspreid door de	We hebben tijdelijk met 3 groepen in een weekend gezeten en daarbij de keuze gemaakt dat de derde	We hebben niks ondernomen voor dit zorgaanbod, het loopt goed.	Doordat de coördinator samen met front office heel bewust aan het kijken	We hebben de dagen opgesplitst in 2 dagen, waardoor de groepen kleiner

	groep met begeleiders in stand kunnen houden. Voor komend jaar ligt er wel weer een zorg, bij uitstroom moet er ook instroom komen anders heeft deze groep geen bestaansrecht wat zonde zou zijn	het zou wenselijk zijn als er op korte termijn wel wat meer zorgvragers dagopvang af zouden nemen. Ook voor de huidige zorgvrager zou dat fijn zijn.	vol. We hebben aan ouders gevraagd of er interesse was voor een zondag opvang, op dat moment was er niet voldoende animo. Voor komend jaar zullen we het weer vragen als de wachtlijst op de zaterdag te vol wordt	week. 2 jongens komen in de schoolse opvang, de andere sluiten aan bij de dagopvang indien mogelijk.	groep naar een vakantie park gaat tot de nieuwe blokhut klaar is. Doordat we de groepen nu iets groter gaan maken hebben we de keuze gemaakt het bij 2 groepen te houden, die nu op het terrein kunnen verblijven (geen externe kosten meer) en op die manier de kind aantallen op het terrein in de hand te houden. Anders wordt het echt te druk.	Het enigste wat aangepast is, is dat de groepen naar 8 kinderen gegroeid zijn	geweest zijn op resultaten haalbaar zijn, hebben wij bij sommige gezinnen bewust gekozen om zwaardere zorg vanuit een andere instantie in te laten zetten, denk bv aan MST. Ook hebben we zorg sneller af kunnen sluiten, resultaat behaald is klaar.	geworden zijn en we de zorg beter konden bieden.
--	---	--	--	--	--	---	--	--

De zorg die wij geboden hebben (en blijven bieden) is gericht op begeleiding individueel, begeleiding individueel speciaal (gericht op zorgvragers die een hogere zorgbehoefte hebben en waar risico gedrag bij aanwezig is), begeleiding groep midden en zwaar, logeeropvang met begeleiding en vervoer. Alles wordt vergoed vanuit de gemeente, vanuit de jeugdwet.

Sommige zorgvragers krijgen zorg vanuit de WMO, maar dat is omdat ze met jeugd al bij ons zaten en nog niet ver genoeg zijn om zonder zorg verder te kunnen. In 2019 hadden we er 1 vanuit de WMO en 2 vanuit de WLZ.

Wij leveren zorg vanuit ZIN (vanuit samenwerkende zorgboeren zuid) en PGB.

De groepen bestaan uit maximaal 6 kinderen (in 2020 worden dat 8 kinderen) en 2 begeleiders per groep. Daar waar nodig kan er ook 1 op 1 begeleiding geboden worden, dit kan 1 op 1 zijn buiten de groep, maar kan ook 1 op 1 zijn in de groep (gericht op intramen naar groepsbegeleiding).

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We zien nog steeds een toename in de intensiteit van de zorgvraag. Hierop hebben wij het team ook verder getraind en zetten we bewust ons personeel in (de HBO-er of degene met veel werkervaring binnen complexe problematiek zijn degene die veelal met de 1 op 1 kinderen werken). Op die manier kunnen wij insteken op de verhoogde zorgbehoefte en het veilig houden voor ieder. Doordat er weinig doorverwijsplekken zijn of lange wachtlijsten worden wij ook weleens ingezet als overbruggingszorg. Dit willen wij alleen doen als we denken dat het kind zich fijn en veilig voelt bij ons en wij ook. De andere zorgvragers moeten er namelijk geen hinder van ondervinden. De keuze om bewust begeleiding in te zetten blijft, ook al mogen wij re-attach als therapie geven, ook al geven wij soms begeleiding puls (psycho educatie, brainblocks, roest en water training), door alleen begeleiding te bieden kunnen wij ons zelf profileren van andere zorginstellingen die hetzelfde aanbod hebben als ons. En hoeven we niet aan allerlei nieuwe eisen te voldoen die horen bij behandeling en therapie. Komende jaren willen wij er naar toe werken dat de doelgroep bij ons op het terrein alleen maar kinderen/jongeren zijn met gedragsproblemen voortvloeiend uit ASS en aanverwante gedragsstoornissen. Dat houdt in dat wij voor de paar deelnemers die we nu hebben, met een lager IQ en andere zorgvraag en zorgbehoefte, gaan kijken voor een passende oplossing. Kunnen ze invoegen in de huidige groepen, dan kunnen ze bij ons blijven. Kunnen ze dat niet dan gaan we kijken naar een geschikte vervanging. Dat dat niet binnen 1 jaar hoeft mag logisch zijn, alles op zijn tijd en ieder moet daar klaar voor zijn. Maar door het zo te gaan doen kunnen we onze expertise steeds zuiverder maken en kunnen we het team ook veel gericht trainen op de zorgbehoefte van onze zorgvragers.

Afgelopen jaar is het aantal zorgvragers vrijwel gelijk gebleven en merken wij dat we de zorg kunnen bieden zoals we willen (als alle andere dingen ook meewerken), snel, doelgericht en effectief.

Voor ons hoeven er dus niet heel veel zorgvragers bij, maar willen we het aantal in stand houden. Zo kunnen we het team ook vrijwel stabiel houden, wat ten goede zal komen van alles.

Extreme agressie of grove psychische problematiek past niet bij ons, maar dat wil niet zeggen dat we het geen kans willen geven. We hebben de ervaring dat sommige zorgvragers bij de intake als niet geschikt bevonden werden, maar we het toch wilde proberen en dat het uiteindelijk een succeservaring voor beide kanten werd.

Het blijft dus moeilijk inschatten welke zorgvragers je niet in zorg moet nemen.

Vaak kijken we bij zware aanmeldingen wat we op dat moment in zorg hebben, wie de begeleiding zou kunnen doen en of het dus op dat moment passend is. Te veel 1 op 1 begeleiding met zware problematiek moeten we niet willen, dan verschuift de zorgzwaarte de verkeerde kant in en raken wij onze eigen kwaliteit kwijt. Schoenmaker blijf bij je leest.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Het team is het afgelopen jaar redelijk stabiel gebleven. Er zijn wel wat wisselingen geweest, maar die verliepen allemaal soepel.

Het grootste voordeel vergeleken bij 2018 is dat er meer rust en ruimte kwam in de agenda en werkzaamheden van Patricia. Vooral de manager neemt heel veel van haar taken over en samen met de front office (waar Patricia ook deel vanuit maakt) zorgt het er voor dat Patricia ruimte heeft om bewaking van alle processen te doen.

Er staat een zeer zelfstandig sturend team, die daar waar nodig de weg naar Patricia en de manager weet te vinden.

Vanuit de coördinatoren krijgt ieder teamlid sturing.

Ieder teamlid heeft met de manager een voortgangsgesprek gehad, hoe vinden ze het hier, hoe ervaren ze het en wat willen ze bereiken.

punten die daar uit naar voren kwamen zijn meegenomen in ontwikkelingsplannen.

Er kwam vooral naar voren dat er meer scholing gewenst was, de intervisies zijn fijn, maar opleidingen met diploma's zijn gewenst.

Hiervoor is er een scholingsplan opgezet, waar ieder teamlid een verzoek in kan dienen en na beoordeling besloten wordt hoe het vorm te geven (eigen tijd, werktijd, geheel vergoed of gedeeltelijk vergoed).

Het jammere is dat er maar 1 verzoek binnen gekomen is afgelopen jaar, dus komend jaar zullen we het meermalen benoemen, in de hoop dat er vanuit het team ook meer input komt.

Ondertussen houdt Patricia goed in de gaten wat er gewenst is in het team en zal zij daarvoor personeel uitnodigen om op training te gaan.

De parels bij il Sogno maken dat er een team van goud staat en die maken dat il Sogno is wat hij is, een goede zorgaanbieder met hart voor het kind en dicht bij de thuissituatie.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Afgelopen jaar hebben we meerdere stagiaires gehad. Ze volgen allen een opleiding gericht op het werken in de jeugdzorg. En we zien ze als volwaardig lid van het team, maar staan boventallig (op het einde van de stage zullen ze meer naast de begeleider staan en meer taken en verantwoordelijkheden krijgen, maar in het begin staan ze zeker als extra)

4 in het begin van het jaar, waarvan er 2 nu als oproepkracht werkzaam zijn.

4 aan de start van het nieuwe schooljaar.

1 bachelor sociaal werk 3e leerjaar

1 bachelor pedagogiek 4e leerjaar

1 MBO sociaal werk 2e leerjaar

1 MBO sociaal cultureel werk 2e leerjaar

1 stagiaire (sociaal cultureel werk) hebben we alleen vrij snel al het besluit genomen dat het hier niet passend is voor haar, dat de doelgroep voor haar te zwaar en te complex is.

1 loopt er 4 dagen stage en 3 lopen er 2 dagen stage, daarnaast nog 1 logeerweekend in de 4 weken.

We proberen ze zo veel mogelijk aan hun eigen stage begeleider te koppelen, zodat er veel zicht is op hun werkproces.

De begeleiders hebben gemiddeld 1 maal per 2 weken een voortgangsgesprek en daar waar nodig kan er extra ondersteuning geboden worden.

Naar verwachting zullen de huidige stagiaires hun stage naar behoren afmaken en positief afronden.

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.

Afgelopen jaar hebben wij 3 vrijwilligers gekregen. Deze zijn ter ondersteuning van het vervoer (vervoer is niet kostendekkend en de kosten waren zo hoog dat het uberhoubt de vraag was of we er mee door moesten gaan. Doordat er nu vrijwilligers zijn die sommige ritten rijden, zijn de taxi en personele kosten iets naar beneden gegaan). 2 vrijwilligers ondersteunen soms ook activiteiten mee, extra handen zijn altijd fijn.

Ze zijn alle 3 verbonden aan de planner en die heeft ook geregeld gesprekken met hun hoe het gaat en wat hun wensen zijn.

We zijn super blij met deze 3 kanjers en ook zij worden als volwaardig lid van het team gezien, maar staan ten alle tijden boventallig. De verantwoordelijkheid voor de zorgvragers zal altijd bij het team blijven liggen.

Acties

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

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

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

Wat een fantastisch team hebben wij, ieder stuk voor stuk heeft zijn eigen kwaliteiten en we weten deze steeds vaker van elkaar te benoemen en te benutten. Er is bewust de keuze gemaakt om een mix tussen MBO-ers en HBO-ers te hebben en we zien dat dit het team kracht geeft.

Ik hoop oprecht dat iedereen nog lang bij ons wil blijven werken, ze zitten allemaal in mijn hart en het zal lastig zijn om ze te vervangen.

Acties

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

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 zorgwaarte, 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).

Afgelopen jaar zijn er verschillende intervisies geweest gericht op het vergroten van de algemene kennis van het team. Daarnaast zijn er ook sommige personeelsleden naar opleidingen geweest (1 heeft de re-attach volledig gedaan, 2 hebben de expertise van re-attach behaald (hadden al de basis).
Ieder team lid is BHV opgeleid (1tje kon helaas niet op de trainingsdagen, die zal het komende jaar meegenomen worden).
Er zijn verschillende bijeenkomsten geweest voor ONS.

Voor komend jaar hebben we als doel staan:
1 re-attach opgeleide erbij (we willen dit als vast werktuul in gaan zetten)
Ieder teamlid herhaling BHV
Paardencoach opleiding door 1 medewerker
1 medewerker trainingen laten volgen gericht op echtscheidingsproblematiek.

afgelopen jaar hebben we wel de intervisies vanuit SZZ gemist. Er is een nieuwe medewerker voor onze regio gekomen en die heeft de tijd nodig gehad om het werk eigen te maken. We hopen dat er komend jaar weer intervisies vanuit hun komen gericht op de actuele ontwikkelingen in jeugdzorgland.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

re-attach basis opleiding, 1 medewerker heeft deze gevolgd en is geslaagd
re-attach vervolg opleidingen, 3 medewerkers hebben deze gevolgd en zijn geslaagd
Intervisie gericht op echtscheidingen, 15 medewerkers zijn hier bij aanwezig geweest
Training in ONS, het gehele team is hier bij aanwezig geweest
Diabetes verpleegkundige, 8 medewerkers zijn hier bij aanwezig geweest
Smart training, 4 medewerkers hebben deze succesvol gevolgd
BHV training, 22 mensen hebben deze behaald

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.

Paardencoach opleiding
Re-attach opleiding
Training echtscheidings problematiek
Bijeenkomst geef me de vijf

Intervisies gericht op actualiteiten

Bijscholing vanuit diabetes verpleegkundige

Training hoe om te gaan met agressie

Daarnaast kan iedere medewerker een verzoek tot scholing indienen bij de manager, samen met Patricia kijkt hij dan naar hoe het vorm te geven.

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.

Er is de wens om veel meer aan scholing te doen, maar de kosten en de tijd maken dit soms onmogelijk.

Op dit moment is er voldoende expertise in het team, maar verrijking is iets wat altijd gewenst is.

Het scholingsplan is er gekomen op verzoek vanuit het team, ik vind het daarom jammer dat er zo weinig verzoeken binnen komen. Maar door het de komende periode wat vaker te benoemen hopen we dat medewerkers gericht op zoek gaan naar iets waar ze zelf veel aan hebben en ook een meerwaarde is voor het team. Daar waar Patricia denkt dat er iets nodig is in het team zal zij gericht kijken naar wie het kan doen. Tevens zal er gekeken worden naar een eerlijke verdeling, maar bij veel trainingen is het gewenst om het over te brengen naar het team en zal de voorkeur liggen bij de coördinatoren.

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.

Bij il Sogno zijn we een groot voorstander van netwercoverleg, vaak met een frequentie van 1 maal in de 3 maanden. Zeker bij zorgintensieve zorgvragers. Er wordt dan besproken hoe het gaat, hoe nu verder en wie wat gaat doen.

Daarnaast hebben we met iedere zorgvrager die uit zorg gaat een exit gesprek, waarin een evaluatie over de ingezette zorg plaats vind en daar waar nodig actie punten uit naar voren komen voor ons.

Iedere zorgvrager heeft 1 maal per jaar zeker een vast evaluatie moment, maar vaak is er tussendoor ook contact (telefonisch of per mail) en blijven we vanuit beide kanten steeds op de hoogte van actuele zaken en kan er snel ingesprongen worden op zaken die inzet vereisen. Ook kan er zo beter ingestoken worden op de te behalen resultaten en zal er waar nodig hulp van externe ingeschakeld worden.

Het afgelopen jaar zijn er niet echt hele bijzondere dingen naar voren gekomen, we horen wel heel vaak terug dat ze zo dankbaar zijn voor wat we doen, dat we net iets meer doen als dat wat ze van ins verwachten.

Er zijn ook ontevreden ouders, die iets anders verwacht hadden of het niet eens zijn met onze besluiten. Maar doordat de gemeente er nu zo nauw bij betrokken is komt dit ook beter in zicht bij hun en voorkomen we zorgshoppers. Zorgouders die alleen maar de zorg willen zoals zij het willen, tegen het advies van hulpverlening in.

Dat het vaak moeilijk is om deze keuzes te maken snappen wij heel goed, zeker de zorgboerin, zij is zelf ook moeder van een zorgkind en weet wat het is om met hulpverlening in huis om te moeten gaan.

Ieder jaar worden er evaluatie verslagen gemaakt, deze moeten ondertekend worden door ouders. Het kan voorkomen dat er meerdere per jaar zijn, maar dat is omdat de resultaten dan behaald zijn en er of zorgafsluiting plaats vind of een herbeschikking nodig is.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Op dit moment verlopen de evaluatie gesprekken naar tevredenheid, wel vind ik het lastig als een zorgvrager ontevreden is. Dan heb ik het gevoel dat we tekort geschoten zijn en merk ik dat ik het eindgesprek voor me uitschuif.

Daar ligt een persoonlijk verbeter punt.

het loslaten van het voeren van alle gesprekken ervaar ik ook als lastig, ik heb niet meer met iedere zorgvragers contact en mis het kopje koffie waar we vroeger wel tijd voor hadden.

Daar waar ik weer de ruimte daar voor voel wil ik dit zeker weer gaan inzetten, maar ondertussen kan ik het ook steeds beter accepteren dat het is zoals het is. Ik hoef niet meer alles te doen, we doen het met het hele team samen.

De communicatie is stukken verbeterd maar heeft nog steeds aandacht. Doordat er nu 1 centraal front office nummer is, waar 4 dagen in de week iemand te bereiken is, wordt het wel steeds makkelijker om iemand te bereiken en hoeft niet iedereen te wachten op de werkdagen van Patricia.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Bij iedere groep die il Sogno heeft zijn er inspraakmomenten. Iedere groep maakt namelijk zijn eigen programma en daar is ook ruimte voor andere zaken, zoals dingen die ze missen en graag zouden willen bij il Sogno.

Als er zaken zijn van organisatorische aard zal dit meegenomen worden naar het coördinatie overleg en zal er daar besloten worden wat er mee te doen.

Onderwerpen die het afgelopen jaar aan bod zijn gekomen:

Hoe om te gaan met iemand die je leuk vind van het andere geslacht

Hoe om te gaan met iemand die je leuk vind van hetzelfde geslacht

Transgender wat is dat

Behoeft van spelmateriaal

Hoe om te gaan met social media

Hoe om te gaan met ruzies

Telefoongebruik

Roken op het terrein, waar en vanaf welke leeftijd

Tijdens alle gesprekken zie je het gros zeer actief deelnemen, ze willen il Sogno hun plek laten zijn en denken dus ook echt oprecht mee. Dat is mooi om te zien, zeker als we dan hun vragen naar tevredenheid kunnen beantwoorden.

Vanuit het keurmerk dient er een cliëntenraad te zijn, wij hebben hier al verschillende pogingen voor gedaan, maar het lukt maar niet om een draaiende cliëntenraad op te zetten.

Kinderen die willen, stromen weer uit, kinderen die willen kunnen niet samen komen (ivm logistieke planning) of kinderen die willen maar ouders het niet zien zitten.

Het gros van onze kinderen zijn tussen de 8 en 12 jaar en dat maakt het ook wat lastiger.

Om toch te zorgen voor de wettelijke plicht van een cliëntenraad hebben we onderstaand plan in uitvoer gebracht (afgelopen week is de coördinator gevraagd navraag te gaan bij de logeergroepen). We verwachten na de zomervakantie ons eerste overleg met cliëntenraad te kunnen plannen.

Plan van aanpak voor opzetten cliëntenraad 2020.

1 logeergroep gaan we benoemen tot cliëntenraad. Alle begeleiders hebben de vraag gekregen dit met hun groep te bespreken en de groep die het wil gaan we benoemen (maken we een officieel momentje van).

Bij meerdere groepen gaan we loten.

Bij geen groep, kiezen wij een groep.

2 maal per jaar zal er een vergadering plaats vinden.

4 weken voor "vergadering" stuurt de groep een mail naar Patricia, die zij door kan sturen naar alle logeergroepen en dagbestedings groepen, zodat zij allemaal hun inbreng kunnen hebben.

Na de vergadering zal er een terugkoppeling (notulen) gedaan worden naar Patricia en zij zal dit bespreken in het coördinatoren overleg. Acties die uitgezet moeten worden zullen ingepland gaan worden en er zal een terugkoppeling plaats vinden naar de betrokkenen.

Inspraakmomenten.

Naar de cliëntenraad zullen wij al onze andere inspraakmomenten ook in stand houden (soms met verwijzing naar de cliëntenraad).

Inspraakmomenten die we nu hebben zien er als volgt uit:

- Gedurende de activiteiten worden er wel eens dingen geopperd en die nemen de begeleiders mee naar de coördinatoren.
- Programma's worden samen met de kinderen gemaakt.
- Vanuit tevredenheidsmeting kan er inbreng zijn op verbeterpunten.
- Gedurende gesprekken met ouders (evaluatie gesprekken en eindgesprekken) is er ruimte voor inbreng op inhoud en verbeterpunten.
- Ideeënbus.

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.

Door het niet als een officieel moment te laten zijn, maar het onderdeel van de begeleiding te laten zijn, hebben wij de indruk dat er veel meer gezegd en meegedacht wordt.

Tijdens de begeleidingsmomenten staan de oren van de begeleiders open en daar waar nodig kan er direct ingestoken worden op vragen en behoeftes van de zorgvragers.

De doelgroep waar wij mee werken vind het niet fijn om aan tafel te zitten voor een vergadering, verplicht stil zitten is iets wat ze lastig vinden.

Hun inbreng vinden we wel belangrijk, dus vandaar dat we het zo doen, Het werkt voor alle partijen.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

De meting vind op dit moment plaats, alle zorgvragers hebben net voor de carnavalsvakantie een formulier gekregen, met de vraag deze voor 7 maart retour te sturen. De uitslag van de meting kan ik dus op dit moment nog niet meenemen in het jaarverslag.

De opdracht was gedaan om het na de zomervakantie te doen, maar helaas is dit bij de manager ontschoten en net na de kerstvakantie is er een reminder uit gegaan.

We willen graag weten hoe zorgvragers en ouders over ons denken en vinden daarom de meting een belangrijk onderdeel.

Maar daarnaast worden zorgvragers die uit zorg gaan ook gevraagd een evaluatie in te vullen en daar kunnen we ook al verbeterpunten uit halen.

Bij vertrekkende zorgvragers zitten tevreden zorgvragers, maar ook zorgvragers die het niet altijd eens zijn met onze beslissing om zorg stop te zetten of van mening zijn dat er meer moest gebeuren (wat voor ons niet mogelijk was gezien de problematiek). Ik vind persoonlijk het dus geen reëel beeld geven, maar vanuit vertrekkende zorgvragers scoren wij een 7,2 (met 16 metingen).

Als verbeterpunt komt vooral de communicatie naar voren (vanuit vertrekkende zorgvragers).

Als compliment komt vooral naar voren de tomeloze inzet en het maar steeds weer kijken naar oplossingen.

Bij controle van ons verslag zijn ondertussen veel metingen al weer binnen gekomen, helaas niet voldoende om een reële meting van te maken (van de 67 vragenlijsten zijn er 12 retour gekomen, we scoorde er een 8,3 bij, maar vinden het geen eerlijk beeld omdat er te weinig terug gekomen is).

Voor volgend jaar gaan we er een digitale lijst van maken, zodat het voor zorgvragers makkelijk wordt om hem in te vullen.

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.

De uitslag is nog niet bekend, dus de verbeterpunten kan ik hier nog niet in meenemen.

Wat wij veel terug horen met mailtjes en telefoontjes is dat er een verbeter slag te halen valt bij de planning.

Dit is iets waar wij intern al heel erg mee bezig zijn, we bewaken veel meer dat nieuwe zorgvragers niet starten voor alles goed ingepland kunnen worden (dus dat kan ook inhouden dat ze pas kunnen starten in een nieuw rooster, iets wat wij liever niet willen, maar het voor de planning wel makkelijker maakt en fouten voorkomt)>

daarnaast zijn we bezig met het kijken naar digitaal aanmeldsysteem voor de zorgdagen die ouders af willen nemen. We werken nu met een excel formulier, maar dat werkt helaas niet altijd naar behoren.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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.

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Er vind bij il Sogno geregeld een vorm van agressie plaats.

We ondervinden ook dat we het soms als normaal ervaren en doen er dan niet altijd een meldingsformulier voor invullen.

Dit wordt geregeld onder de aandacht gebracht bij het team, maar het gevoel van overbodige administratie is iets wat wij dan vaak terug krijgen.

Er is een nieuw formulier ontwikkeld waarop alle vormen van agressie op 1 dag gemeld kunnen worden, dan hoeven ze niet steeds een nieuw formulier in te vullen.

Sindsdien zien we dat ze het wel beter bijhouden en registeren, maar het behoeft helaas nog steeds aandacht. Iedere vorm van agressie is bijzonder en we mogen dat nooit normaal gaan vinden (ook wel weten we dat het ergens vandaan komt en het vaak zo niet bedoeld is).

Wat wij vooral veel terug zagen was vernieling, hiervoor is er een brief naar alle ouders gegaan, dat bij moedwillige vernieling de kosten op ouders verhaald worden zij dit via hun aansprakelijkheidsverzekering.

Begin dit jaar hebben we 2 hele intensieve zorgvragers gehad waarbij de agressie zeer extreem was. Hierop zijn meteen acties uitgezet in het team, gevraagd wie er nog en wie er niet meer met deze jongeren wilde werken en daar ook op ingestoken. De portofoon is gebruikt als back up, zodat er ten alle tijden vanuit het kantoor iemand kon komen bij nood.

Uiteindelijk is de zorg stop gezet omdat het te onveilig werd.

Daar waar agressie plaats vind hebben we gesprekken met de betrokkenen en geven we zeker ook aan dat het menselijk is om er last van te hebben (zonder het groter te maken als dat het is), daar waar nodig wordt dan ook ten alle tijden de afweging gemaakt om de zorg stop te zetten. Daar waar de veiligheid niet volledig gegeven kan worden moeten we het ook zeker niet doen.

Agressie is het afgelopen jaar alleen voorgekomen in verbale agressie en vernieling van spullen. Er is geen sprake geweest van gerichte extreme fysieke agressie.

Er is wel fysieke agressie geweest, maar dat bestond dan uit knijpen of schoppen. Ook heftig, maar niet doelgericht en vaak uit onmacht.

Om deëscalerend te werken hebben we een rustruimte gemaakt op het terrein, een klein blokhuutje met vloerverwarming, waarin alleen een zitzak staat en een bokskussen.

Kinderen/Jongeren wordt geleerd om daar te gaan zitten als ze overprikkeld raken, zodat ze daar weer tot rust kunnen komen.

Soms moet een begeleider ze er naar toe brengen, soms moet een begeleider er bij blijven en soms kan het kind/de jongere het al zelfstandig.

Voordeel van deze aparte ruimte is dat ze echt even tot rust kunnen komen en de andere geen hinder ondervinden als een kind daar loopt te vloeken en te tieren.

We leren ze bij il Sogno dat boos zijn mag, maar dan wel op een gewenste en geaccepteerde manier.

De vormen van agressie en de situaties zijn beschreven in een aparte bijlage, dit ivm bescherming van de privacy.

In deze bijlage staat een verzameling van alle meldingen en de meest extreme hebben wij in aparte tabbladen mee uitgeschreven (wat is er gebeurd, wat is er gedaan).

In alle gevallen staat de directie achter de keuzes die gemaakt zijn en is er gehandeld volgens kunnen en naar goed vermogen.
Wil niet zeggen dat er soms ook andere keuzes gemaakt hadden kunnen worden, maar de keuzes die gemaakt zijn waren voor dat moment goed.

Doordat wij soms zorg in moeten zetten ter overbrugging naar plaatsings of behandelplek, hebben wij soms zorgvragers die niet geheel passend zijn. In die periodes zien wij dan ook vaak een toename van meldingen. Daar waar het echt niet meer kan, zal er ten alle tijden een stopzorg bericht uit gaan vanuit ons.

Voor 2020 hebben wij 1 verzamelmap gemaakt, waarin alle formulieren gebundeld bij elkaar zitten (ook met daarin de vervolgstappen), zodat het voor het jaarverslag (en voor interne acties/sturing) makkelijker terug te vinden en te vertalen is.

We zijn nog wel zoekende in het hoe het zo efficiënt mogelijk te maken, nu is het dubbel werk en we willen het juist zo makkelijk mogelijk maken. Hiervoor wordt er een actie aan het jaarverslag gekoppeld.

Acties

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

Bijlagen

- meldingsformulieren 2019
- incidentenformulier 2019

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.

Doordat we aan de voorkant strakker screenen op risico gedrag, we sneller insteken op stop zorg als gedrag te extreem gaat worden en we vooral proberen in te steken op voorkomen van agressie, zien we een grote afname van meldingen.
Dat wij het soms normaal vinden dat een kind boos is en ons dan uitscheld is wel een zorg.
Heel lief dat wij het normaal vinden, maar het is niet normaal.
Dus binnen het team blijven wij iedereen er op attenderen het formulier in te vullen en blijven er ook veelvuldig gesprekken plaats vinden over hoe het anders kan.
Deze gesprekken kunnen in de vergadering zijn, kunnen na een voorval zijn, of met de coach (manager) die er in een 1 op 1 gesprek op terug komt.
Als er een voorval geweest is wordt er met betrokkenen een gesprek gevoerd, om te zorgen dat de nazorg er ook is.
Mocht het een heftig voorval geweest zijn, kan er re-attach in gezet worden (trauma therapie), we hebben 3 therapeuten in ons team zitten.

voor mijn gevoel werkt dit goed zo, ook vanuit het team krijgen wij dit terug. Het team is in ieder geval al blij dat we geen losse formulieren voor ieder incident meer in hoeven te vullen, maar met een dagrapport werken.
En ze ervaren steun vanuit het gehele team en het management bij voorvallen.
Er wordt ook meer aangesproken naar elkaar toe, dat sommige gedragingen niet geaccepteerd hoeven te worden. Hierdoor zien wij een interne verandering ontstaan. Er wordt sneller gehandeld en niet altijd gedacht, hij kan er niks aan doen.

Ook al hebben ze een beperking, ze kunnen er bijna altijd wat aan doen.

Het is en blijft een doelgroep waar het taalgebruik soms niet altijd wenselijk is, maar we horen dit ook terug vanuit scholen en ouders, het lijkt een verschuiving van de tijd te zijn. Maar dat wil niet zeggen dat we onze uiterste best moeten doen om het anders te maken.

Vooraf het aanspreken op de woorden en soms uitleg geven wat een woord met iemand doet, werkt al (het verkreukelde vel, wat eerst glad was, met woorden verkreukeld en daarna nooit meer helemaal glad kan worden, is iets wat we geregeld laten zien aan zorgvragers).

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Rie aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2020

Actie afgerond op: 01-03-2019 (Afgerond)

Toelichting: 19-2-2019 is de Rie afgenomen. Verbeterpunten waren: * taakomschrijvingen niet duidelijk * Pieken in werk aanbod * Verantwoordelijkheden niet duidelijk * Besluitvormingen niet duidelijk * niet meebeslissen wanneer werkzaamheden klaar moeten zijn * niet altijd een prettige sfeer * onvoldoende overleg * onvoldoende waardering van collega * achterstand in werk * Chronische vermoeidheid * Opmerkingen met seksuele ondertoon * Electrische installatie niet vlekkeloos/slordig * organisatie overzichten niet erg mooi * Ontbrekende noodverlichting bij 1 vluchtweg * Contactdoos niet conform de voorschriften * Ontbrekende sticker * Ontbrekende vluchtweg aanduiding Vanuit de aandachtspunten is er vooral ingestoken op verduidelijking van taken en verantwoordelijkheden. Personeel is uitgenodigd om in gesprek te komen, daar er 1 aan gegeven had last te hebben van opmerkingen met seksuele ondertoon. Helaas is diegene niet gekomen, dus hebben we daar niet gericht op in kunnen steken, maar wel geïnformeerd bij anderen hoe die het ervaren en de ervaring is er bij andere niet. De onprettige werksfeer werd ervaren door 4 medewerkers, gericht op een medewerker die onrust veroorzaakte. Deze is niet meer langer in dienst. Alles is zeer serieus opgenomen en we zijn daarom ook heel benieuwd naar de komende meting onder personeel. We hopen dat zij de verandering ook zo ervaren en zien.

Zoönose toetsing aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2020

Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: 25-11-2019 hebben we weer het nieuwe zoönose keurmerk gekregen, met volle tevredenheid

NL doet

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2020

Actie afgerond op: 01-04-2019 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar hebben we de konijnenberg afgemaakt, zijn er moestuinbakken gemaakt en is het terrein lente klaar gemaakt. Het was een gezellige dag met een mooie club mensen

Dossier controle, kijken of alles nog steeds kloppend er in zit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Doordat alle papierendossiers naar digitaal gegaan zijn hebben we alle noodzakelijke formulieren. Eind 2019 kwam er vanuit SZZ nog een reminder dat er bij ieder zorgplan een vinkje moet staan bij algemene voorwaarden. Dat zal komende maand aangepast gaan worden en dan zou alles in orde moeten zijn.

AVG volledig uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Binnen il sogno hebben we regels van de AVG doorgevoerd en het valt achteraf best wel mee met het doorvoeren er van. Het enigste wat als irritant en lastig wordt ervaren is mails beveiligd versturen. Hier gaat extra tijd in zitten omdat alles met een code moet. Binnen il Sogno is IT Zeker betrokken, die een AVG veilige netwerkomgeving heeft gemaakt en die ons voorzien heeft van beveiligde computers. Alle papieren dossiers zijn over gegaan naar digitale dossiers die ook alleen via een beveiligde code te bereiken zijn.

4e Blokhut

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Geen idee meer waarom dit aktiepunt er staat

Conclusies uit de jaargesprekken met personeel jaargesprekken

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Er kwam vooral naar voren dat er meer behoefte is aan scholing. Hierop is het scholingsplan gemaakt, maar vervolgens heeft er maar 1 iemand een officieel verzoek tot scholing ingediend. Daarnaast vinden ze het fijn dat de manager er bij is, hij kan een direct aanspreekpunt zijn, waardoor ze Patricia niet altijd "lastig" hoeven te vallen. Ze zien rust bij Patricia en dat maakt het prettiger om af en toe ook iets aan haar te vragen (ze probeerde haar vooral zo veel mogelijk met rust te laten, omdat ze het al zo druk had, met als gevolg dat dingen te lang bleven liggen)

Zorg afbouwen daar waar mogelijk

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Daar waar mogelijk hebben we zorg afgebouwd. Een aantal gezinnen kunnen zonder hulpverlening verder en dat is het mooiste wat je kunt bereiken. Vertrouwen geven in de toekomst.

Controle ketels

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: oktober 2019 zijn alle ketels gecontroleerd.

BHV plannen, in 2 delen (het team niet in 1 keer, maar verspreid)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: iedere medewerkers heeft BHV en we gaan nu 1 maal per jaar de herhaling doen, in de ochtend een deel van de groep en in de middag het andere deel van de groep. Zo hoeft er geen sluiting plaats te vinden. Voor nieuwe medewerkers gaan we 1 maal per jaar de basistraining aanbieden, maar dan moeten het er wel minimaal 5 zijn (eventueel kunnen we met andere zorgboeren combineren).

Na realisatie van de extra accommodatie op het terrein zelf de RI&E en noodplattegronden actualiseren.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit kan dus pas gedaan worden als de vergunning er is en de blokhut staat. Wordt meegenomen naar 2020

Open dag

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019
Actie afgerond op: 15-09-2019 (Afgerond)
Toelichting: Wat een succes is deze dag, is het gehele weekend geweest. Het was een open dag ivm jubileum. Veel mensen zijn komen kijken, we hadden prachtig weer en wat een trots is er gevoeld op wat wij doen en wie wij zijn. Over 5 jaar gaan we dit weer herhalen.

Tevredenheidonderzoek deelnemers**Geplande uitvoerdatum:** 20-08-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Afgelopen week (eind februari) hebben alle zorgvragers een meting toegestuurd gekregen. Met daarbij de vraag of ze het in de eerste week van maart terug kunnen sturen. Voor het maken van het jaarverslag is dit net te laat (Patricia dacht dat eind maart het verslag ingediend moest worden en zo konden we de meeste actuele stand van meting meenemen in het verslag).**Vergunning aanvragen voor 4e blokhut****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Op dit moment zitten we in het staartje van de aanvraag, we hopen in de zomer van 2020 de nieuwe blokhut in gebruik te kunnen gaan nemen.**bank gesprekken afsluiten****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 01-09-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Alle gesprekken die nodig waren voor aanschaf boerderij en budget voor nieuwe blokhut zijn succesvol afgerond.**Controle brandweer (blusapparatuur) 1 maal per jaar****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** juli 2019 zijn de poederblusser vervangen voor schuimblussers. Alle rookmelders zijn 19-12-2019 gecontroleerd**Oefening calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Scholingsplan vanuit SKJ eisen****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Vanuit SZZ is er een scholingsaanbod gekomen, waarbij sommige ook SKJ punten opleveren. Daarnaast is iedere medewerker er op geattendeerd dat ze op de site van SKJ kunnen zien welke opleidingen/trainingen SKJ punten met zich mee kunnen brengen**Brusjesdag, een dag voor de broertjes en zusjes van de zorgvrager (een dag van ontspanning, maar ook een dag waarin (h)erkenning van de problemen thuis er zijn.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Aktiepunt wordt meegenomen naar 2020, door het mee te nemen naar het nieuwe jaar blijft het als reminder komen. Ondertussen blijven we polsen voor animo. Pas als die er is zullen we dag in uitvoer gaan brengen**Actualisatie BHV****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2019**Actie afgerond op:** 01-11-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Iedereen (op 1 na) heeft het afgelopen jaar de BHV cursus positief afgerond en behaald

SZZ benaderen ivm regionale cliëntenraad. In het jaarverslag verantwoorden hoe gewerkt wordt aan een cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2019

Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Vanuit SZZ is er geen mogelijkheid voor een cliëntenraad. Binnen il Sogno is meerdere malen geprobeerd om het intern weg te zetten, maar het gros van de kinderen is tussen de 8 en 12 jaar en de wisselingen zijn ook enorm. We hadden 3 jongeren voor de cliëntenraad, maar zij zijn alle 3 al weer uit zorg. We blijven dit proberen en tot die tijd willen we de manier van afstemmen met kinderen/jongeren zoals wij nu doen zien als een hele grote cliëntenraad.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2019

Actie afgerond op: 21-05-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019

Actie afgerond op: 18-03-2019 (Afgerond)

Toelichting: hij wordt 17-3-2019 ingediend

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

Geplande uitvoerdatum: 06-09-2021

Actie afgerond op: 18-03-2019 (Afgerond)

Controle brandweer (blusapparatuur) 1 maal per jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019

Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Controle brandweer (blusapparatuur) 1 maal per jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019

Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Rie aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019

Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Zoönose toetsing aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019

Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

NL doet

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019

Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Rie aanvragen

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

BHV plannen, in 2 delen (het team niet in 1 keer, maar verspreid)

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

Na realisatie van de extra accommodatie op het terrein zelf de RI&E en noodplattegronden actualiseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Vanuit de BHV training zijn er acties naar voren gekomen, die nu afgewerkt moeten gaan worden (komende periode)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Staat voor komend jaar op de agenda, afgelopen jaar is dit helaas niet gelukt

SZZ benaderen ivm regionale cliëntenraad. In het jaarverslag verantwoorden hoe gewerkt wordt aan een cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2018
Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: Hier ligt nog een actie in (17-3-2019)

NL doet

Geplande uitvoerdatum: 16-03-2019
Actie afgerond op: 16-03-2019 (Afgerond)

Funktioneringsgesprekken

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

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 17-03-2019 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Konijnenberg, vloer netjes maken, zodat het voor de konijnen fijn is en voor ons mooi om te zien

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

NL doet

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Nachtluik voor kippenhok halen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Paardencoach opleiding vorm geven

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Communicatie, kijken naar waar de wens op verbetering ligt.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Controle brandweer (blusapparatuur) 1 maal per jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2020

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Administratie verminderen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Training in echtscheidings problematiek

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Vergunning aanvragen voor 4e blokhut

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Na realisatie van de extra accommodatie op het terrein zelf de RI&E en noodplattegronden actualiseren.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

BHV plannen, in 2 delen (het team niet in 1 keer, maar verspreid)

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Digitale tevredenheidsmeting maken

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Controle ketels

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020

Zoönose toetsing aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

Dossier controle, kijken of alles nog steeds kloppend er in zit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Jaarverslag 2021

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Rie aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 06-11-2021

Open dag

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2024

Rie aanvragen**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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:** 11-05-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-05-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Jaarverslag herkansing: schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 09-06-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 13 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het is fijn om met concrete actie punten aan de gang te kunnen.

Dat wat goed gaat moeten we zo houden, dat wat aandacht vraagt moet het krijgen en verbeterd worden.

Het is mooi om te zien hoe de groei van het afgelopen jaar is geweest, het is een professionaliseringsslag geweest die merkbaar is op alle terreinen. We hopen dat we dit ook terug kunnen gaan zien in de meting bij personeel en ouders/zorgvragers

Wat we vooral terug horen is dat de lijnen steeds duidelijker worden, dat het zo fijn is dat wij meedenken en soms ook buiten kaders durven te kijken, dat we extra ons best doen, dat we zoveel begrip hebben.

Als grootste klacht vanuit ouders komt stukje planning en dat heeft dus extra aandacht de komende periode. Hoe kunnen we de planning zo maken dat het voor de planner werkbaar is en dat het voor ouders duidelijk is. Hoe voorkomen we fouten in de planning. Het blijft mensenwerk, maar het kan echt beter.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Over 5 jaar willen we daar staan waar we nu ook staan, in het zich bij zorgverwijzers, met het leveren van goede en resultaatgerichte zorg. Dicht bij de zorgvragers is een missie die we altijd vast blijven houden, zorgvragers mogen nooit een nummer worden. Het zijn mensen die recht hebben op een volwaardige plek in de maatschappij, op wat voor manier dan ook.

Tevens zou het mooi zijn als over 5 jaar de jeugdzorg weer rustig en stabiel is, dat er voldoende doorverwijsplekken komen en dat de tarieven naar behoren zijn. Dat de hoofd- en onderaannemerschappen op een andere manier vorm gegeven worden, zodat aanvragen makkelijker en sneller kunnen verlopen en de administratieve last weer minder is geworden.

Voor Patricia persoonlijk is er een doel dat zij dan weer actiever met zorgvragers bezig kan zijn (een kantoorfunctie is niet wat zij wilde toen ze il sogno startte).

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doorzetten met waar me mee bezig zijn, groei, professie en kwaliteit.

- * Planning zo laten verlopen dat fouten bijna niet mogelijk zijn
- * Realisatie van 4e blokhuut op het terrein
- * Paardencoach toevoegen aan ons aanbod
- * Re-attach als vast onderdeel in het aanbod mee laten nemen
- * Indirecte uren verminderen
- * uitgaven verminderen

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

- * Planning zo laten verlopen dat fouten bijna niet mogelijk zijn
Samen met IT zeker kijken naar een programma waarbij ouders online de aanmeldingen kunnen doen en wij zo een verzamelstaat krijgen
Doorzetten dat een kind pas kan starten als er in het huidige rooster ruimte is en anders pas in het nieuwe rooster
Kijken hoe de vertaling van een nieuwe zorgvrager beter doorgegeven kan worden aan de planner, zodat de planner ook weet hoe en wat
- * Realisatie van 4e blokhuut op het terrein
Het is wachten op de vergunning. Zodra die er is kunnen we de blokhuut bestellen en laten bouwen. Wij maken zelf de binnenkant in orde.
Inrichten en starten maar.
- * Paardencoach toevoegen aan ons aanbod
1 medewerker gaat de opleiding volgen, hiervoor komt er een grote pony, waar kinderen gebruik van kunnen maken.
Protocol opstellen hoe en wat rondom de nieuwe pony
Spullen en stal in orde maken voor komst nieuwe pony
- * Re-attach als vast onderdeel in het aanbod mee laten nemen
Door nog 1 medewerker op te leiden, hebben we 4 therapeuten in het team.
Zij kunnen alle vier in het team ingezet worden, maar ook bij zorgvragers.
Een bijeenkomst organiseren in het team zodat iedereen weet wat re-attach kan doen en kan betekenen
Er worden sneller resultaten behaald door deze methodiek, dus daar waar het moeizaam gaat moet het zeker ingezet worden.
Samenwerking met Grow (gezinstherapie week in Spanje) willen we strakker gaan zetten, ook vanuit daar zijn namelijk hele goede ervaringen die snel tot afbouw zorg hebben gezorgd.
- * Indirecte uren verminderen
Er is heel veel tijd nodig voor alle administratie en die mogen wij niet declareren.

Om te zorgen dat het binnen de marges blijft zijn wij aan het kijken hoe sommige dingen op te lossen, bv het maken van evaluatieverslagen binnen tijd van logeerweekend.
Vergaderingen daar waar noodzakelijk, maar ook kijken naar mogelijkheden van verspreiden nieuwsbrief digitaal, zodat iedereen op de hoogte blijft van het wel en wee binnen de organisatie.

*** uitgaven verminderen**

Er wordt veel geld uitgegeven zonder overleg.

Hiervoor zijn de nu de coördinatoren aansprakelijk en zij moeten er op toezien dat alleen zij uitgaven mogen doen of toestemming mogen geven en daar waar zij het niet zeker weten zullen zij in overleg gaan met de directie.

Door op de kleintjes te letten, kunnen we veel geld gaan besparen wat weer ten gunste kan komen van de zorg

Na ieder logeerweekend kijken wat er uitgegeven is en als het buitensporig is kijken waarom en wat anders kan

Iedere week de kas controleren en kijken wat er uitgegeven is en als het buitensporig is kijken waarom en wat anders kan

Zuiniger met materiaal om laten gaan, beter wat duurdere verf die niet snel op gaat als goedkope die je weg moet gooien omdat hij niet meer goed is

Het toezicht moet verscherpt worden en deze taak ligt bij directie en coördinatoren

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.

- | | |
|------------|---|
| 7.3 | <ul style="list-style-type: none">• meldingsformulieren 2019• incidentenformulier 2019 |
|------------|---|