

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Erve Vertier B.V. (2837)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Erve Vertier (2837)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19

7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
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	31

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Erve Vertier B.V.

Registratienummer: 2837

Broekdijk 46, 7695 TE Bruchterveld

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 89755537

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

Locatiegegevens

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

Erve Vertier

Registratienummer: 2837

Broekdijk 46, 7695 TE Bruchterveld

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van agressie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Graag nemen wij u mee in het jaarverslag van Erve Vertier. Het jaar 2024 was een jaar waarin veranderingen hebben plaatsgevonden en knopen zijn doorgehakt. Een jaar waarin wij onwijs veel gedaan hebben aan ontwikkeling van ons team en brandveiligheid.

We starten het jaar 2024 met een prachtige nieuwjaarswandeling met deelnemers, ouders en andere vrienden familieleden van de deelnemer. Een educatieve wandeling voor jong en oud waar men vragen kon beantwoorden over verschillende leeftijdsfases van kinderen. Daarnaast waren er door het bos allemaal lekkernijen te verkrijgen gemaakt door de deelnemers zelf. Het was een prachtige dag waar er zelfs een vlokje sneeuw viel.

De andere maanden verliepen soepel en prettig. We hadden de balen van het natte voorjaar waardoor we laat konden starten met de moestuin bakken en het onderhouden van de tuinen. Toch hebben we een prachtige oogst gehaald van onze teelt die de deelnemers verwerkt hebben voor lunch en avondeten.

In 2024 is de bouw van een nieuwe ruimte afgerond en konden we hier gebruik van gaan maken. De ruimte werd gezellig ingericht met een aantal deelnemers met spullen gekregen of gekocht bij kringlopen. Een appartement waar jongeren een nacht of meerdere kunnen trainen richting zelfstandigheid. Het was even zoeken naar deze nieuwe vorm. Ook maken we gebruik van deze ruimte als deelnemers overprikkelt zijn of hun emoties mogen reguleren. Deze ruimte is een fijne aanwinst voor Erve Vertier.

In de zomer ontstond er onrust omdat onze vaste ZZP'er ineens met de noorderzon vertrokken was. Richting de deelnemers, ouders en verzorgers vonden we het een vervelend bericht om te melden. We merken op dat deelnemers geen moeite hadden met dit abrupte vertrek. Zijn werkwijze was dan ook hard en onpersoonlijk bleek achteraf. Het abrupte vertrek had een positieve werking in het team. Ondanks het plotselinge vertrek en collega's die in deze periode op vakantie waren konden we het rooster rondkrijgen en ervoor zorgen dat deelnemers net als altijd naar Erve Vertier konden komen.

Dit jaar zijn wij voor het eerst twee weken gesloten geweest in de bouwvak. Voor ons als gezin wonend op de boerderij heel erg prettig en fijn. In de weken dat we gesloten waren, waren twee collega's beschikbaar voor ambulante diensten en achterwacht. We hebben gemerkt dat in de laatste week van de vakantie ouders meer een beroep hebben gedaan op ons. Voor volgend jaar gaan we onderzoeken of er andere mogelijkheden zijn om deze weken draagbaar te maken voor alle partijen.

In zomer zijn we gestart met de aanbesteding van Samen 14. Deze hebben we na veel wikken en wegen niet doorgezet wel waren we door de sub tenders.

We kijken terug op een heel fijn en goed 2024 waarin in wij onwijs trots zijn op alle ontwikkelingen bij onze deelnemers, ons team en het prachtige erf met z'n groen en dieren. Als met al was het een heerlijk jaar!

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Situatie op de Zorgboerderij

In januari is de trainingsruimte opgeleverd, wat heeft gezorgd voor rust op het erf, aangezien er geen werkzaamheden meer plaatsvonden. De trainingsruimte is een fijne en functionele ruimte waar veel gebruik van wordt gemaakt.

In september is een deel van de bestrating gerenoveerd vanwege de onveilige en onregelmatige ondergrond. Dit draagt bij aan een veilige en toegankelijke omgeving. Daarnaast is een bewerkelijke heg verwijderd om in 2025 plaats te maken voor fruitbomen en bessenstruiken. We merken dat jongeren enthousiast zijn over het verbouwen en verwerken van groenten en fruit, en willen dit blijven stimuleren.

Ook zijn de grote schuurdeuren gerenoveerd, omdat de oude deuren verrot waren en niet meer goed sloten. Dankzij de hulp van twee betrokken familieleden konden deze werkzaamheden succesvol en lowbudget worden uitgevoerd.

Verder hebben schilders de zorgboerderij voorzien van een nieuwe verflaag, waardoor het geheel weer fris oogt. Voor de komende jaren staan er geen grote renovaties op de planning, mede vanwege de huidige budgettaire ruimte. Er is een nieuwe antislip vloer gelegd in alle ruimtes van de boerderij.

Zorgaanbod

In 2024 hebben wij de individuele zorg uitgebreid met coaching, lichaamsgericht werk en ambulante thuisbegeleiding. Als gevolg van deze ontwikkeling hebben meerdere collega's scholingen gevolgd om gericht te werken vanuit specifieke methodes en theorieën.

Aan het einde van het jaar hebben we besloten om de dagbesteding voor volwassen deelnemers, per 1 januari 2025 stop te zetten. Deze beslissing was noodzakelijk om de financiële gezondheid van het bedrijf te waarborgen. De tarieven die we ontvangen zijn niet toereikend om de stijgende kosten, waaronder inflatie en de cao-gehandicaptenzorg, te dekken. Dit was een moeilijke en emotionele beslissing, die ook onze deelnemers diep heeft geraakt.

Verder merkten we tegen het einde van het jaar op dat er geen nieuwe aanmeldingen meer kwamen voor logeren plus of dagbesteding, wat ongebruikelijk is. Dit komt mede doordat jongeren dankzij onze ondersteuning en samenwerking met ouders succesvolle stappen hebben gezet richting werk of vervolgopleidingen. Een prachtige ontwikkeling, die tegelijkertijd ruimte creëert om nieuwe trajecten te ontwikkelen. Hierover later in dit verslag meer.

Daarnaast constateren we zorgelijke ontwikkelingen binnen diverse gemeenten. De voorkeur gaat steeds meer uit naar zorg vanuit eerstelijnsvoorzieningen, waardoor kleinschalige zorgorganisaties minder toewijzingen krijgen en grote instellingen vaker behandeltrajecten toegewezen krijgen. Dit leidt ertoe dat gezinnen noodgedwongen van de ene zorgverlener naar de andere worden doorverwezen, wat onveilige situaties veroorzaakt en kan resulteren in escalaties waarbij instanties zoals de Raad voor de Kinderbescherming betrokken raken. Dit staat haaks op het principe van maatwerk.

Momenteel voeren wij samen met andere organisaties gesprekken met gemeenten om deze ontwikkelingen bespreekbaar te maken en de belangen van kleinschalige zorgorganisaties en hun cliënten te behartigen.

Financiering van de Zorg

Vanaf 2024 zijn er opnieuw tarieven beschikbaar voor vervoer, een kleine maar waardevolle verbetering. Onze zorg wordt gefinancierd vanuit Zorg in Natura (ZIN), de Wet langdurige zorg (WLZ) en via onderaannemerschap. Door het vertrek van volwassen deelnemers komen de onderaannemerschappen vanaf 2025 te vervallen.

Wijzigingen in de Werkbeschrijving

Sinds 2022 opereren wij als BV, wat betekende dat de werkbeschrijving aangepast moest worden aan deze nieuwe rechtsvorm. Gelukkig bleven de kernaspecten behouden en waren slechts kleine aanpassingen nodig. De werkbeschrijving is positief beoordeeld door een auditor van de Federatie. In 2025 staat een nieuwe audit gepland. Momenteel zijn wij bezig met het doorlopen en updaten van de werkbeschrijving, waarbij ook personeelszaken worden meegenomen.

Professioneel Netwerk

De samenwerking met omliggende gemeenten verliep in de eerste helft van het jaar goed. We stellen hoge eisen aan samenwerking, vooral omdat het gaat om opgroeiende kinderen en kwetsbare gezinnen. Helaas merkten we vanaf de zomer dat er minder contact was vanuit enkele toegangsmedewerkers en dat we niet altijd werden meegenomen in de samenwerking rondom een kwetsbaar gezin. Dit vinden wij als organisatie zorgelijk.

Wij hechten veel waarde aan het centraal stellen van de wensen en behoeften van het kind en zijn/haar ouders, en vinden het essentieel om veiligheidsnormen te bewaken. Procesmatige herhaling en het zoeken naar de grens van onveiligheid door zorg af te schalen, zijn zaken die ons veel energie kosten. In deze periode hebben wij intensief gesprekken gevoerd met Veilig Thuis en de Raad voor de Kinderbescherming, die wij als waardevolle gesprekspartners ervaren.

Binnen en buiten ons team voeren wij intervisie, onder begeleiding van gedragsdeskundigen. Hierbij staan we stil bij onze krachten en de punten die verdere ontwikkeling behoeven. Ook als lid van de Vereniging van Zorgboeren blijf ik op de hoogte van processen buiten onze eigen boerderij, zoals kwaliteitsmanagement en nieuwe wet- en regelgeving. Het netwerken met collega's is leerzaam en waardevol, omdat het de positie van kleine zorgorganisaties versterkt richting gemeenten en overheid.

Dit jaar hebben wij in een specifieke casus samengewerkt met een collega-zorgboer. Dit werd als zeer prettig en leerzaam ervaren. Hierdoor kwamen wij in contact met het SMLK-onderwijs en deden we nieuwe inzichten op over trajectbegeleiding. Samenwerking met andere zorgondernemers biedt kansen om expertise en faciliteiten te delen.

In oktober heeft gedragsdeskundige Lilian aangegeven te stoppen vanwege nieuwe plannen. Dankzij de vele aanmeldingen op de vacature hebben we een geschikte opvolger gevonden. Sinds half december is Carine ter Horst bij ons gestart als gedragsdeskundige. Haar uitgebreide kennis van familiesystemen en positieve benadering dragen bij aan een professionele begeleiding van onze deelnemers en hun netwerk.

Bedrijfsbezoeken

Dit jaar hebben diverse zorgprofessionals onze zorgboerderij bezocht, waaronder dierenartsen, behandelaren van grote zorgorganisaties, gedragsdeskundigen, therapeuten en de contractmanager van de gemeente Hardenberg.

Een groep therapeuten en gedragswetenschappers toonde bijzondere interesse in ons aanbod rondom lichaamsgericht werken en het ontwikkelen van signaleringsplannen. Zij waren enthousiast over de voortgang bij jeugdigen en de heldere, gestructureerde aanpak van onze signaleringsplannen.

Het gesprek met de contractmanager van de gemeente Hardenberg was zeer waardevol. Zij toonde veel interesse in de werkwijze van kleine zorgorganisaties en het belang van maatwerk in de zorgverlening.

Met dit jaarverslag blikken we terug op een jaar vol groei, samenwerking en ontwikkelingen. We kijken uit naar 2025 en blijven ons inzetten voor kwalitatieve en betrokken zorg op onze boerderij.

3.3 Algemene conclusies

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

Het afgelopen jaar heeft zich gekenmerkt door zowel positieve ontwikkelingen als uitdagende situaties. We hebben belangrijke stappen gezet in de uitbreiding van onze individuele zorg, waarbij coaching, lichaamsgericht werk en ambulante thuisbegeleiding een grotere rol zijn gaan spelen. Dit heeft niet alleen geleid tot nieuwe scholingsmogelijkheden voor onze collega's, maar ook tot een bredere en effectievere ondersteuning voor onze huidige deelnemers en nieuwe plannen in 2025.

Tegelijkertijd was het beëindigen van de dagbesteding voor volwassen deelnemers een moeilijke maar noodzakelijke beslissing. De financiële realiteit, in combinatie met stijgende kosten en ontoereikende tarieven, dwong ons om kritisch naar onze bedrijfsvoering te kijken. Hoewel deze keuze impact had op onze deelnemers, biedt het ook ruimte om nieuwe trajecten en vormen van begeleiding te ontwikkelen die beter aansluiten bij de huidige behoeften en mogelijkheden.

Daarnaast hebben we zorgelijke ontwikkelingen binnen verschillende gemeenten waargenomen, waarbij de focus steeds meer verschuift naar eerstelijnszorg en grote instellingen i.p.v. maatwerk. Hierdoor dreigen kwetsbare gezinnen buiten de boot te vallen en wordt maatwerk in de zorg onder druk gezet. Wij blijven ons actief inzetten voor een structurele dialoog met gemeenten en andere zorgorganisaties om deze kwesties bespreekbaar te maken en de belangen van kleinschalige zorginitiatieven te waarborgen.

Op organisatorisch vlak hebben we veel geleerd door samen te werken met andere zorgboeren en professionals. De interviews en netwerkbijeenkomsten hebben ons waardevolle inzichten gegeven en bevestigd hoe belangrijk samenwerking is binnen ons vakgebied. Ook de komst van een nieuwe gedragsdeskundige betekent een versterking van ons team en onze expertise.

Terugkijkend op 2024 zijn we trots op wat we hebben bereikt, ondanks de uitdagingen. We blijven ons ontwikkelen, leren en aanpassen aan veranderende omstandigheden, met als voornaamste doel het bieden van kwalitatieve, persoonlijke en passende zorg voor onze deelnemers. Met deze basis kijken we vol vertrouwen naar de toekomst en naar de mogelijkheden die 2025 ons zal brengen.

Doelen voor 2025 zijn met name het vorm geven van trajecten, deze ontwikkelen en aanbieden bij verschillende organisaties.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Erve Vertier kent verschillende doelgroepen zowel jong als oud. Erve Vertier biedt aan 28 deelnemers met verschillende zorgvragen als: ADHD, ASS, PTSS, gedragsproblematiek, respijtzorg. Deelnemers kunnen hier terecht met verschillende zorg zwaarte pakketten. Zorg wordt geleverd vanuit de jeugdwet, WLZ in ZIN, PGB en onderaannemers schap. Wij bieden naast dagbesteding, logeren en logeren plus aan.

Ook is naast begeleiding groep individuele begeleiding mogelijk voor volwassenen en jeugd. Erve Vertier werkt nauw samen met het netwerk van de deelnemer om goede zorg en eenduidige zorg te leveren. We bieden naast begeleiding op de boerderij ook ambulante begeleiding thuis bij gezinnen en op school aan.

Op doordeweekse dagen komen een aantal volwassenen in de leeftijd van 20 tot en met 45 jaar. Zij komen met als doel een zinvolle dagbesteding te hebben, die gezien wordt door de deelnemers als werkplek. De deelnemers werken aan persoonlijke doelen binnen hun eigen ontwikkelingsperspectief.

Jeugdigen ontvangen pedagogische ondersteuning, dit kan in een groepje of tijdens individuele momenten tijdens trajecten lichaamsgericht werken, persoonlijke verzorging, in de thuissituatie bij het gezin.

Dag	Volwassenen	Jeugd begeleiding groep en/of individueel	logeren en logeren plus
Maandag	Gesloten	Ambulant 5 jeugdigen bereikbaarheidsdienst	
Dinsdag	5	Ambulant 2 jeugdigen 4 begeleiding groep	5
Woensdag		Ambulant 4 jeugdigen 7 begeleiding groep 1 begeleiding individueel 6 trajecten lichaamsgericht werken individuele begeleiding	5
Donderdag	5	7 begeleiding groep 1 ambulante begeleiding	6
Vrijdag		2 individuele begeleiding 2 trajecten lichaamsgericht werken 2 begeleiding groep	6
Zaterdag		2x individuele begeleiding waarvan 1 om de week 10 begeleiding groep	6 die er nog zijn van de vrijdag.

Per 1 januari 2025 stoppen wij met de volwassenen dagbesteding. Er zijn dan 5 deelnemers gestopt.

Dit jaar is er een jeugdige richting zelfstandig begeleidt wonen gaan en is hier gestopt. Drie jeugdigen zijn qua dagdelen en logeren verminderd i.v.m. baantjes of vervolgopleidingen. 1 jeugdige komt minder dagdelen doordat haar netwerk ik uitbereid met vriendinnen waar ze regelmatig te vinden is. Een hele gave positieve ontwikkeling. 1 jeugdige is verhuisd naar een gezinshuis, 1 jeugdige is afgebouwd omdat de thuissituatie verbeterd is, 1 jeugdige is gewisseld van school waardoor de combinatie met dagdelen niet te combineren is zei ontvangt nu ambulante begeleiding thuis, 1 gezin is opgeschaald vanwege grote zorgen de kinderen komen allen een nacht extra logeren. 1 jongere is aan het begin vanwege zorgen opgeschaald en met de juiste inzet einde van het jaar weer afgeschaald. 1 jeugdige kreeg 20 uur individuele begeleiding per week vanwege schooluitval. Ze is in september onder onze begeleiding weer gestart met school onwijs gaaf traject met een groot succes. 1 jongere kreeg dagbesteding en individuele begeleiding vanwege schooluitval, is in 2023 gestart onder begeleiding met school, is dit jaar helemaal afgebouwd omdat ze het weer 100% aankan.

Al met al kijken wij terug op een enoverend jaar waarin we hebben laten zien dat wij kunnen opschalen en afschalen in zorg. Er zijn twee grote succesverhalen rondom schooluitval. Deze willen we in 2025 gaan aanbieden als traject.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Erve Vertier biedt een breed scala aan zorg- en begeleidingstrajecten voor zowel volwassenen als jeugdigen met diverse zorgbehoeften.

Erve Vertier heeft zich in 2024 gericht op het opschalen en afschalen van zorg, afhankelijk van de behoeften van de deelnemers. Er zijn meerdere positieve ontwikkelingen, zoals jeugdigen die zelfstandig zijn gaan wonen, jongeren die hun schooltraject succesvol hebben hervat, en gezinsomstandigheden die verbeteren. Erve Vertier heeft gemerkt dat er een groei is in de vraag naar specifieke zorgtrajecten, zoals bij schooluitval, wat in 2025 verder aangeboden zal worden.

Per 1 januari 2025 stopt Erve Vertier met de volwassenen dagbesteding, maar blijft zich richten op de begeleiding van jeugdigen, gezinnen, ambulante begeleiding (ook voor volwassenen) . Het afgelopen jaar kan worden beschouwd als een periode van succes en positieve resultaten in het ondersteunen van deelnemers in hun persoonlijke ontwikkeling en zorgbehoeften.

4.3 Personeel

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

Personeelsverloop en Verbeteringen in het Team

Afgelopen jaar verliep het voor ons team rommelig wat betreft de personeelsbezetting. In eerste instantie konden wij als team, en ik als leidinggevende, niet precies de vinger leggen op de oorzaak van de onrust. Annemarie had in het eerste kwartaal van het jaar een stap terug gedaan vanwege privéomstandigheden. Haar taken werden zoveel mogelijk opgepakt en verder vormgegeven door de ZZP'er die tijdelijk bij ons werkte.

Achteraf gezien had deze ZZP'er echter een negatieve invloed op het team en de zorgprocessen rondom de jongeren. Dit bleek later ook uit gesprekken met de gemeenten. Naast deze ZZP'er zijn er twee andere collega's midden in het jaar gestopt bij Erve Vertier. Dit had grote gevolgen voor de jongeren, die hier veel verdriet van ondervonden. Daarnaast ging een van de vaste krachten met ziekteverlof vanwege haar zwangerschap, waardoor onze steun en stabiliteit wegvielen. We hebben ons als team echter weer herpakt door verschillende teamochtenden in te vullen met thema's zoals visie, missie, verantwoordelijkheden en onze eigen normen en waarden. Dit waren zeer waardevolle momenten om als een hecht team over in gesprek te gaan. Deze sessies hebben ook geleid tot de ontwikkeling van een teamtraining door Annemarie, die wij midden 2025 zullen aanbieden onder een ander bedrijf.

Het vertrek van deze ZZP'er heeft er uiteindelijk voor gezorgd dat onze andere ZZP'er nu vast in dienst komt werken. Wij zijn hier als team enorm blij mee. Ze heeft veel affiniteit met de doelgroep, kan zowel feedback geven als ontvangen en is goed bewust van administratieve processen. Samen met Annemarie draait ze nu de slaapdiensten, waardoor de zorg voor de kinderen duidelijk en voorspelbaar is. Dit biedt de jongeren veiligheid en structuur, vooral voor degenen die meerdere nachten per week blijven logeren. Een positieve bijkomstigheid is dat wij vanaf 2025 geen ZZP'ers meer inhuren voor het begeleiden van jongeren. Hiermee voldoen we aan de nieuwe wet en regelgeving rondom ZZP'ers.

Als leidinggevende maak ik mij echter zorgen over de ontwikkelingen in de jeugdzorg. Gemeentes korten steeds meer op budgetten, waardoor de groepen groter worden. Als begeleider van een groep vraagt dit veel van je als persoon. De verantwoordelijkheid is groot, en het waarborgen van veiligheid en het bieden van nabijheid komt hierdoor vaak in het gedrang. We merken dit vooral aan het einde van het jaar terug in de werkdruk die iedereen ervaart, naast het op orde houden van alle administratieve verplichtingen. In functioneringsgesprekken komt dit punt veelal naar voren. We merken dat wij als organisatie geen financiële middelen hebben om in te zetten op coachingstrajecten e.d. voor persoonlijke ontwikkeling. Wij hebben gemerkt dat door de hoge werkdruk en de kosten die functioneringsgesprekken met zich meebrengen we 1x per jaar een officieel gesprek voeren en het vervolg daarvan vaak blijft liggen of tussen de bedrijven door plaats vindt.

De conclusie die wij uit functioneringsgesprekken halen is dat werknemers het onwijs naar hun zin hebben, de werkdruk rondom administratie als tijdrovend en zelfs negatief ervaren. De verantwoording die er ligt rondom de zorg groot is.

Reflectie en Verbeteracties

Na het vertrek van de medewerkers hebben we als team meerdere keren samen gezeten om de situatie te evalueren en openlijk te bespreken wat er gebeurd was. Ieder teamlid heeft zijn/haar verhaal gedeeld over de samenwerking met de betreffende collega's. Deze gesprekken waren essentieel om de lucht te klaren en ervoor te zorgen dat we als team verder konden bouwen op wederzijds vertrouwen. Op basis van deze gesprekken hebben we duidelijke afspraken gemaakt over hoe we als team met elkaar omgaan.

Toekomst.

We hebben afgesproken om niet meer over elkaar, maar met elkaar in gesprek te gaan. Dit betekent dat we problemen en onenigheid direct met elkaar bespreken in plaats van achteraf via roddelen of negatieve gesprekken. We hebben ook afgesproken dat wanneer er signalen zijn van onrust of ongewenst gedrag, we dit niet onder de radar laten, maar altijd de leidinggevende opzoeken om het bespreekbaar te maken en samen tot een oplossing te komen. Deze nieuwe werkwijze heeft al bijgedragen aan een positievere werkcultuur en een betere samenwerking binnen ons team.

4.4 Stagiairs

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

In 2024 hebben wij drie stagiaires gehad en 1 collega die als BBL' er in dienst is.

1 stagiaire volgt een HBO opleiding maatschappelijk zorg.

1 stagiaire volgt MBO niveau vier maatschappelijk zorg

1 Stagiaire volgt MBO niveau vier maatschappelijk zorg (specifieke doelgroepen)

Stagiaires worden begeleidt door collega's die geschoold zijn en tijd hebben om dit naast hun andere werkzaamheden uit te voeren. Betrokken scholen zijn enthousiast over onze manier van begeleiden. Stagiaires geven aan het fijn en goed te hebben hier. Ze kiezen bewust voor deze doelgroep en leren veel over verschillende problematieken en zorgvragen. Wij merken dat de jeugdigheid van de stagiaires veel sportiviteit en luchtigheid met zich meebrengen. Dit zorgt voor momenten waarin kinderen zich kunnen ontdekken en begeleiders kunnen observeren.

Stagiaires afhankelijk hoeveelste jaar student ze zijn lopen naast een begeleider. Wanneer ze vierdejaars zijn mogen ze zelfstandig een groepje draaien met een begeleider op de achtergrond die eindverantwoordelijke is voor dit groepje of begeleidingsmoment.

Stagiaires zijn altijd onder toezicht van een geschoolde collega aanwezig. Ze worden wel als volwaardig teamlid beschouwt en draaien mee in vergaderingen, overleggen en teamuitjes.

4.5 Vrijwilligers

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

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

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.

Personeelwisselingen en Invloed op het Team

De veranderingen in ons team waaronder het vertrek van een aantal medewerkers en de tijdelijke inzet van ZZP'ers, hadden een merkbare negatieve invloed op het team en de zorgprocessen voor de jongeren. Echter, na het vertrek van deze medewerkers ontstond er meer rust en ruimte voor verbeteringen in onze werkwijze.

Stabiliteit en Teamdynamiek

Het team heeft zich, ondanks de personeelsveranderingen, herpakt door samen te werken aan een sterkere basis van vertrouwen open en eerlijke communicatie. De gesprekken die we met elkaar hebben gevoerd, hebben bijgedragen aan een hechtere samenwerking en de ontwikkeling van een gezamenlijke visie.

Werkomstandigheden en Werkdruk

Door de bezuinigingen in de jeugdzorg en de groeiende werkdruk door grotere groepen jongeren en administratieve last, merken we dat de balans tussen nabijheid, veiligheid en administratieve processen soms moeilijk te behouden is voor deelnemers en richting samenwerkende partijen.

Wat we hebben geleerd.

Afgelopen jaar hebben we veel geleerd over ons personeel en vrijwilligers.

Personeel

Het is essentieel om tijdig in te grijpen wanneer er onrust ontstaat binnen het team. Heldere communicatie en het voeren van open gesprekken kunnen veel problemen voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om de werkdruk goed te monitoren en de taken goed te verdelen, vooral als er personeel uitvalt of tijdelijk wegvalt.

Stagiairs

Stagiairs hebben een positieve invloed op het team, mits ze goed worden ingewerkt en begeleid. Ze brengen frisse nieuwe ideeën en onderbouwingen mee en kunnen ondersteunend werk verrichten, maar het is belangrijk om hun taken goed af te stemmen op hun ervaring en eigen individuele leerproces.

Veranderingen die zijn Doorgevoerd

Op basis van de gebeurtenissen van het afgelopen jaar hebben we de volgende veranderingen doorgevoerd

Teamcommunicatie en Cultuur:

We hebben duidelijke afspraken gemaakt over hoe we als team met elkaar omgaan. We spreken niet meer over elkaar, maar met elkaar, en zorgen ervoor dat onrust of problemen snel en openlijk besproken worden. Hierdoor is de communicatie verbeterd en is de onderlinge sfeer binnen het team positiever geworden. Dit brengen we regelmatig onder de aandacht tijdens onze teamvergaderingen.

We hebben geïnvesteerd in meer structuur, zowel in de begeleiding van de jongeren als in de administratieve processen. Dit heeft geleid tot meer voorspelbaarheid voor de jongeren, maar ook tot een helderder werkklimaat voor het team.

We hebben besloten niet meer te werken met ZZP'ers. Wij hebben voldoende vaste medewerkers in dienst en hiermee hebben we ons team opgebouwd. Zo werken wij aan de stabiliteit van het team en de zorg voor de jongeren. Dit biedt ons meer continuïteit en zorgt voor een betere werkverdeling.

Wat We Gaan Doen

We blijven werken aan de structuur en begeleiding van zowel jongeren als medewerkers. De werkdruk en administratieve last zullen we blijven monitoren en waar mogelijk verlichten door efficiënt te werken.

In het midden van 2025 zullen we de teamtraining aanbieden. Dit zal het team verder versterken en de samenwerking verbeteren.

We zullen blijven investeren in de ontwikkeling van ons personeel, waaronder het aanbieden van bijscholing die deels vergoed wordt door de cooperatie boer en zorg.

Bevoegd en Bekwaam Personeel

Op dit moment kunnen we zeggen dat we voldoende bevoegd en bekwaam personeel hebben om de deelnemers goed te begeleiden. De ervaring en expertise van ons team, gecombineerd met de inzet van onze orthopedagoog, stelt ons in staat om een hoge kwaliteit van zorg te leveren. De stabiliteit die is ontstaan na de personeelwisselingen zorgt ervoor dat we als team effectief kunnen blijven functioneren en de jongeren goed kunnen begeleiden.

Toch blijft de werkdruk een punt van zorg. We blijven alert op het aantal medewerkers per groep en streven ernaar om de zorg voor de jongeren altijd met voldoende aandacht en nabijheid te kunnen bieden, ondanks de grotere groepsgrootte en administratieve verplichtingen.

Acties en Planning

In het tweede kwartaal van 2025 zal de teamtraining plaatsvinden. We plannen een gezamenlijke sessie om de teamdynamiek te versterken en de communicatie en samenwerking verder te verbeteren.

We zullen de mogelijkheid onderzoeken om tijdelijk extra personeel in te zetten tijdens piekmomenten, zodat de werkdruk beter verdeeld wordt.

We zullen medewerkers de kans geven om hun vaardigheden verder te ontwikkelen door hen in de gelegenheid te stellen aanvullende opleidingen en trainingen te volgen, vooral op het gebied van jeugdzorg en pedagogisch werken een deel wordt aangeboden door de federatie landbouw en zorg een deel wordt onafhankelijk ingekocht bij Geef me de Vijf en Caprilli.

We plannen een evaluatie van onze administratieve processen en zoeken naar manieren om deze efficiënter in te richten, zodat het team meer tijd heeft voor de daadwerkelijke zorg.

De veranderingen in ons team, waaronder het vertrek van een aantal medewerkers en de tijdelijke inzet van ZZP'ers, hadden een merkbare negatieve invloed op het team en de zorgprocessen voor de jongeren. Echter, na het vertrek van deze medewerkers ontstond er meer rust en ruimte voor verbeteringen in onze werkwijze.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Alle begeleiders hebben de opleiding basis medicatiekennis gevolgd.

Alle begeleiders hebben BHV gevolgd incompany.

Een begeleider gaat de opleiding volgend bij Geef me de Vijf. 2024/2025

Een begeleider gaat de opleiding volgen bij Caprilli dit is een verdiepingsmodule voor trauma. 2024/2025

Een begeleider volgt de opleiding Maatschappelijke zorg HBO niveau. Hij zal naast BHV en Medicibasiskennis geen andere opleiding volgen dit jaar. 2024/2025

Twee collega's volgen een BBL opleiding maatschappelijke zorg. Beide hebben ze hun niveau drie diploma en halen nu hun niveau vier diploma. 2024/20254

Een persoon is de opleiding IAG gestart bij het Saxion. 2024/2025

Een persoon heeft de opleiding gevolgd systemisch werken en met goed gevolg afgerond.

Een begeleider heeft de opleiding moeilijk gedrag en jij gevolgd

Twee personen hebben het sociaal competentiemodel gevolgd.

Een begeleider volgt de opleiding tot therapiehondenbegeleider. Deze rond ze in 2025 af.

We houden daarnaast ook intervisie bijeenkomsten met het team verzorgt door onze orthopedagoog Carine ter Horst en hebben een training rapporteren op doelen gegeven door Anne-Mieke ten Brinke gehad voor het hele team.

2025

Een begeleider gaat de opleiding werken met je familie, je plek innemen.

Een begeleider gaat de opleiding volgen het vlaggensysteem

Een begeleider gaat de opleiding volgen ontwikkelingspsychologie

Een begeleider gaat een opleiding volgen bij de Rino.

Voor het hele team wordt er een workshop hondengedrag gegeven door de hondenschool voor het hele team.

Als team blijven wij ons scholen en zoeken we samen uit welke opleiding bij zijn/haar eigen ontwikkeling past. Welke competenties heeft iemand nog te ontwikkelen en welke vraag betreft de doelgroep?

Als team merken wij op dat we leergierig zijn en over voldoende kennis en vaardigheden beschikken. Wij blijven ons graag ontwikkelen. Daar zijn we trots op!

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

2025

Een begeleider gaat de opleiding werken met je familie, je plek innemen.

Een begeleider gaat de opleiding volgen het vlaggensysteem

Een begeleider gaat de opleiding volgen ontwikkelingspsychologie

Een begeleider gaat een opleiding volgen bij de Rino.

Als team blijven wij ons scholen en zoeken we samen uit welke opleiding bij zijn/haar eigen ontwikkeling past. Welke competenties heeft iemand nog te ontwikkelen en welke vraag betreft de doelgroep?

Als team merken wij op dat we leergierig zijn en ons graag willen ontwikkelen. Daar zijn we trots op!

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Als organisatie zijn we trots op de scholingsmogelijkheden die ons als team geboden worden. De foucher van de coöperatie is een waardevolle toevoeging, waardoor we via de Federatie toegang hebben tot diverse opleidingen.

We zijn ons bewust van de complexe zorgvragen die er spelen en willen hier proactief op inspelen door ons als team verder te ontwikkelen.

Als team zijn we open voor nieuwe ontwikkelingen en willen we ons blijven scholen. Voor het SKJ volgen we regelmatig intervisies. Daarnaast houden we zeswekelijks intervisiebijeenkomsten met ons team, onder begeleiding van onze gedragsdeskundige. Uit deze intervisie momenten komen persoonlijke ontwikkelingsvraagstukken naar voren die we kunnen omzetten in het volgen van een scholing/opleiding.

In 2025 staan er weer interessante opleidingen op het programma. Na afloop delen we de ervaringen, zodat iedereen kan profiteren van de opgedane kennis.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Wij evalueren minimaal twee keer per jaar voor jeugd en een keer voor volwassenen. Echter merken wij dat er voor de jeugd bijna ieder kwartaal geevalueerd wordt afhankelijk van de casus. Wij evalueren op de doelen zoals deze gesteld zijn in de zorgplannen en/of door gemeente. Bij enkele casussen evalueren we de veiligheid voor het kind en het gezin. Hierbij sluit altijd een medewerker aan van de gemeente.

Het afgelopen jaar waren ouders/verzorgers tevreden over de geboden zorg door Erve Vertier. We nemen de jeugdigen meer mee in de gesprekken de evaluatiegesprekken. Jeugdigen sluiten aan tijdens het gesprek met ouders en soms met de toegang.

Jeugdigen ervaren dit als spannend en stressvol. Wij vinden dat evalueren belangrijk is om je eigen inbreng en stem te laten horen.

Zorgprocessen verliepen in 2024 rommelig en waren niet altijd compleet. Een van onze teamleden heeft aangegeven zich hierin te willen ontwikkelen en verdiepen. Ze houdt nu voor ons de processen rondom de zorg in de gaten. Ze attendeert het team op het vormgeven van de dossiers en het hele proces daarin. Ze zoekt zaken uit en gaat mee naar intake gesprekken en evaluaties om zaken goed vast te laten leggen. Als team geeft het ons rust en een stok achter de deur om onze zorgdossiers op orde te hebben en houden.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Over het algemeen zijn wij tevreden over de processen rondom de zorgdossiers en doelen die gesteld worden of zijn. Door onze administratief medewerkster kunnen wij de processen goed laten verlopen en worden begeleiders ontzien in administratieve rompslomp taken.

Wij hopen dat haar inzet stand kan houden met de bezuinigingen in jeugdzorg.

6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten hebben plaatsgevonden in januari en september 2024. Dit jaar zijn er 2 inspraakmomenten geweest. Dit i.v.m. personele wijzigingen. Wij streven erna om in 2025 4 inspraakmomenten te houden.

Er is met een groep in de algemene ruimte, de deel, gezeten en gesproken. punten die besproken zijn:

Doornemen actielijst vorig inspraakmoment, nieuwe ontwikkelingen/veranderingen, Blijvende aandachtspunten zoals huisregels, nieuwe gezichten, nieuwe activiteiten enz., wat zoal ter tafel komt en afsluiting.

Bijlagen

- inspraakmoment

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.

Conclusie

De kinderen vinden het leuk om mee te denken over het wel en wee van de zorgboerderij. Ze denken actief mee en het is een mooi moment waarin zij kunnen werken aan het geven van een mening. Leerpunten van de begeleiding en kinderen is dat iedereen samen verantwoordelijk is voor het netjes houden van het erf, maar ook de ruimtes. De boerderij is helemaal opgeknapt en we willen dit graag netjes houden met elkaar. De inspraakmomenten zijn fijn, maar voor ons is het zo dat wij elke dag dat de kinderen op de boerderij komen ervoor zorgen dat wij ze "horen." Wanneer alle kinderen op de boerderij zijn starten wij de dag met ranja en fruit/ koekje. De dierenverzorgingstaken worden verdeeld en er wordt overlegd over de verdere invulling van de dag/ avond. Soms beslist de begeleider hoe de dag eruit gaat zien, maar meestal gaat dit in overleg en denken de kinderen hier actief in mee. De begeleider stelt uiteraard grenzen daar waar nodig.

Acties

Tevens hebben wij een cliëntenraad opgezet. Roy zal dit voornamelijk leiden. Zo zijn er verschillende begeleiders actief bezig met de inspraakmomenten en cliëntenraad. Jodie zal de inspraakmomenten in 2025 weer oppakken acties zijn hiervoor aangemaakt in het kwaliteitssysteem.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In September 2024 hebben wij ons jaarlijkse cliënttevredenheidsonderzoek gehouden. Deelnemers, ouders, verzorgers konden deze anoniem invullen.

We hebben hiervoor 3 vragenlijsten opgesteld. Eén voor de jeugd, één voor de volwassen deelnemers en één voor de ouders/verzorgers.

Wij hebben deze lijsten uitgedeeld onder alle deelnemers en van 12 kinderen een reactie ontvangen.

In de bijlage de vragenlijst.

Ook hebben we een tevredenheidsmeting gedaan onder de volwassen deelnemers.

Van de 5 deelnemers hebben er 4 de lijst ingevuld. In de bijlage de gebruikte vragenlijst.

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek jeugd.
- Tevredenheidsonderzoek volwassenen

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Ouders/ verzorgers:

Ouders geven mooie rapportcijfers als feedback. Zo geven zij als gemiddeld cijfer voor het werk op de boerderij een rapportcijfer 8,2 en als gemiddeld cijfer voor de begeleiding een 8,5. Hier zijn we ontzettend blij mee.

Als feedback/leerpunten krijgen wij van ouders terug dat de communicatie aan de deur (bij het halen en terugbrengen van de kinderen) soms wat uitgebreider mag en er zijn een aantal ouders die graag vaker een overlegmoment met andere ouders zouden willen.

Volwassenen:

De volwassenen gaven ons ook mooie rapportcijfers namelijk een gemiddeld rapportcijfer van 7,7 voor de begeleiding en een gemiddeld cijfer van een 8 voor het werk op de boerderij. We zijn momenteel gestopt met deze vorm van dagbesteding aanbieden voor de volwassenen en zij hebben elders een dagbesteding gevonden.

Jeugd:

Samenvattend: De vraag is: Bij andere kinderen op de boerderij voel ik me: prettig, gaat wel, vervelend. Op deze vraag hebben 7 kinderen "gaat wel" beantwoord. Voor onze jeugd is de omgang met groepsgenoten lastig en hierin zijn zij regelmatig ondertiteling nodig van de begeleider. Hier hebben wij over gesproken met het team en n.a.v. het tevredenheidsonderzoek bieden we hier (nog) meer ondersteuning.

Over de werkzaamheden die worden aangeboden op de boerderij zijn de meningen van de kinderen verdeeld. Zij vinden de klusjes over het algemeen "gaat wel." Jeugdigen weten bij Erve Vertier dat er dierenverzorgingstaken bij horen. Wij zien dat dit veel positieve effecten heeft, echter vinden de jeugdigen het over het algemeen lastig wanneer er iets "moet" voor hun gevoel. Wij hebben bijvoorbeeld gekozen om de taken met picto's inzichtelijk te maken, ook noemen we het geen "klusjes" meer, maar "dierenverzorging" op deze manier proberen wij dat dit een positiever gevoel geeft dan het moeten doen van "klusjes."

Verder benoemen de kinderen dat zij de begeleiders leuk vinden en voelen zich op de boerderij prettig, supermooie complimenten waar we trots op zijn.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Afgelopen jaar zijn er een aantal incidenten geweest rondom agressie. Deze incidenten waren niet gericht op mensen maar kwamen voort uit persoonlijke problematiek en/of overprikkeling. Veelal kwam de overprikkeling vanuit onduidelijkheid van begeleiding, thuissituaties die invloed hebben op school. Van deze incidenten zijn geen MIC formulieren ingevuld. Wel zijn deze incidenten meegenomen in rapportages en besproken met gedragsdeskundige.

De onduidelijkheid die vanuit begeleiding geboden wordt is direct na het incident besproken. Desbetreffende begeleider heeft de feedback en tips ter harte genomen en bied meer voorspelbaarheid en structuur aan.

Door een aantal jongeren 1 op 1 begeleiding te bieden in en naast de groep konden wij veelal incidenten voorkomen doordat er altijd iemand naast de jongere staat om spanning en stres te reguleren. Echter worden de gelden aangescherpt einde van het jaar waardoor we een jongere hebben moeten laten gaan. Vanuit de gemeente werd de eis gesteld dat hij in de groep begeleid dient te worden. Dit bracht teveel spanning mee voor de jongere, zijn groepsleden en begeleiding waarin wij aan de gemeente hebben laten weten dat wij deze casus niet meer kunnen bedienen voor de gestelde beschikking vanwege de veiligheid.

Een jongere is veranderd van school dit bracht veel stres en spanning met zich mee. Hij laat verschillende agressieve gedragingen zien op school en soms bij ons op de boerderij. De agressie die hij laat zien is gooien met spullen of tegen deuren aanschoppen. 1x is hij weggelopen van het terrein. Er wordt in deze casus nauw samen gewerkt met ouders, school, psycholoog, gemeente. Onze gedragsdeskundige denkt goed mee in casussen waar agressie voorkomt.

Afhankelijk van de aard van het incident en de impact die het heeft op de deelnemers zelf, andere deelnemers en collega's vullen wij een mic formulier in die wij als team nabespreken om samen te onderzoeken hoe een voorval heeft kunnen ontstaan en hoe we dit kunnen voorkomen voor ieders veiligheid.

Tijdens dit schrijven hebben we besloten dat wij als team een training conflicthantering willen volgen. Dit gaan wij in 2025 onderzoeken en kijken of het past binnen ons budget.

Bijlagen

- mic

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Incidenten maken veel indruk op de jongere zelf, begeleiders, andere deelnemers en uiteraard ouders. De incidenten die plaats gevonden hebben waren niet gericht op mensen en kwamen voort uit persoonlijke zaken. We hebben andere kinderen kunnen veilig stellen door ze naar een andere ruimte te begeleiden.

Wanneer ons dit overkomt zorgen we eerst dat deelnemers en hun ouders gezien en gehoord worden. Daarna staan we stil bij ons eigen gevoel en handelen. Er wordt een mic formulier ingevuld deze bespreken wij na met ons team en gedragsdeskundige. De acties daaruit voort komen nemen we op in het dossier van de desbetreffende deelnemer.

Niet altijd hebben wij als team invloed op een incident. We hebben als team geen invloed op dat wat er zich op school of thuis afspeelt. Wel kunnen we ervoor zorgen dat we direct aansluiten wanneer desbetreffende jongere op de boerderij arriveert. We gaan 1 op 1 met degene in gesprek we vragen uit hoe de dag is geweest en hoe we hem verder gaan vormgeven. Daarna volgt er een rustmoment dit kan zijn op een slaapkamer of buiten door te wandelen met een hond. Wanneer wij deze handelingen als team structureel toepassen heeft deze jongeren een goede dag en kunnen wij incidenten voorkomen.

Als team leren wij veel van incidenten. We leren om nog specifiekere te kijken naar gedragingen en signalen. We leren nog beter de methode Geef me de Vijf toe te passen. We leren over onze eigen grenzen en oplossingsgericht te denken en handelen.

Nogmaals incidenten zijn zeer onprettig maar niet te voorkomen binnen de doelgroep waar wij mee werken. We beseffen ons steeds beter dat een uitvraag vooraf een aanmelding nauwkeurig komt. Bij aanmeldingen zijn wij alerter op onderzoeksverslagen die er al liggen, kijken we mee in de huidige situatie van de jongere om een helder beeld te krijgen.

Eind 2024 hebben we een prachtige manier ontwikkelt om signaleringsplannen op te stellen geheel vanuit de deelnemer zelf. Deze signaleringsplannen helpen om incidenten te voorkomen, echter is het hoofddoel van een signaleringsplan dat de deelnemer zelf inzicht krijgt in eigen gevoelens, gedachten en gedragingen. Wanneer begeleiding, ouders en school het plan hanteren en uitvoeren leert de deelnemer wanneer hij bij bepaalde emoties uit de situatie mag stappen en/of hulp kan vragen. We werken hierin nauw samen met verschillende partijen. Een ieder is enthousiast over deze methode met name de uitvraagperiode. Wellicht werken we het nog concreter uit om aan te bieden aan derden ;)

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.

inspraakmomenten Twee momenten in het jaar organiseren waarin wij ouders en kinderen uitnodigen voor een activiteit en tegelijkertijd inspraak momentjes geven. (hier heeft Annemarie verschillende ideeën over.)

Geplande uitvoerdatum: 06-02-2024

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: In Januari hebben we een nieuwjaarswandeling georganiseerd voor kinderen en ouders. Hier konden ouders elkaar ontmoeten. Hier konden ouders met hun kinderen een puzzeltocht lopen. Er waren 2 typen vragenlijsten. Eén voor de oudere kinderen en één voor de jongere kinderen. Daarnaast hebben we natuurlijk ons tevredenheidsonderzoek gehouden. Ook kunnen ouders bij elke evaluatie aangeven welk cijfer ze geven en wat ze graag anders zouden willen... Dit nemen wij altijd mee en is waardevolle informatie voor ons. Wanneer hier bijzonderheden uit voorkomen word dit teambreed besproken.

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: 20-09-2024 (Afgerond)

Toelichting: Er is een inspraakmoment geweest met 2 collega's en een groep kinderen. Verslag hiervan staat in het jaarverslag

inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: 11-01-2024 (Afgerond)

Toelichting: Er is een inspraakmoment geweest met de kinderen, hierover staat meer uitleg in het jaarverslag

Zoonosen check - aplaca's enten - Schapen enten - Paarden enten zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 10-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De check is gedaan door de dierenarts. Dieren zijn geent. De sticker vanuit de zoonosen is binnen.

Uitzoeken of Erve Vertier geregistreerd is het Zorgaanbiedersportaal t.b.v. de Wtza.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 01-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: voldaan

Alpaca's vitamine D, bellen voor een afspraak. Actie uitzetten voor over drie maanden.

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 03-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond en niet meer van toepassing de alpaca's zijn verkocht.

Tevredenheidsonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 17-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Zie andere punt van tevredenheidsonderzoek.

Tevredenheidsonderzoek deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 17-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ouders en kinderen voelen zich veilig en prettig op de boerderij. Een aantal kinderen gaven aan dat ze zich niet altijd op hun gemak voelen binnen de groepjes waarin ze deelnemen. In de vergadering van 7-01-2025 is dit punt besproken. We hebben een aantal onverwachte wisselingen gehad binnen het team vanwege ziekte. Hierdoor is er structuur weggevallen. Bij het inwerken van nieuwe begeleiders komt dan met name naar boven dat kennis van de kinderen en aansluiting onwijs belangrijk is voor het groepsproces. Tijdens deze vergadering hebben wij besloten dat wij de komende drie maanden met vaste groepjes en daarop een vaste begeleider gaan werken. We nemen het signaal van de kinderen serieus. Ouders geven gemiddeld het cijfer 8.2 voor de activiteiten op de boerderij, een 8.5 voor de kwaliteit van begeleiding. Hier zijn wij als team ontzettend trots op.

Korte toetsing n.a.v. wijziging onderneming. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn. Tussentijdse schriftelijke toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 15-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

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: 22-08-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 11-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 30-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 08-05-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 21-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 03-05-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 03-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 22-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 15-01-2024 (Afgerond)

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

in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 03-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: De inspraakmomenten passen niet binnen de visie van Erve Vertier. De gezinnen die wij bedienen hebben moeite met het dagelijkse leven en daar kunnen weinig tot geen zaken bij. Evaluatie zijn vaak al belastend en intensief voor ouders. Ouders evalueren 2 keer per jaar soms vaker Ouders voeren een tevredenheidsonderzoek uit Ouders hebben gesprekken op scholen Ouders hebben gesprekken met behandelaren Voor 'onze' ouders zijn deze zaken belastend en komen niet ten goede aan de belastbaarheid van de opvoeding voor hun kind. Wij hebben er destijds voor gekozen om inspraakmomenten niet aan te kondigen maar op een natuurlijke wijze plaats te laten vinden. Tijdens de koffie, tijdens halen en brengen is er veel contact met ouders. Ze krijgen de ruimte om hun verhaal te doen. We gaan dit jaar een pilot starten met twee momenten in het jaar waarin ouders en verzorgers welkom zijn om hun mening te delen. We zullen hier thema's aankoppelen rondom de opvoeding van hun kinderen. We zullen er geen vergaderstructuur van maken omdat dit totaal niet passend is bij de doelgroep. Tijdens dit schrijven merk ik ook dat ik geïrriteerd raak omdat de bureaucratie zo ontzettend veel eist van ouders en opvoeders. Laten we 'normaal' doen en minder onderzoeken, bevragen etc. Dit kost zoveel energie en stres bij mensen.

Zoonosen check - aplaca's enten - Schapen enten - Paarden enten zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 05-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Een aantal dieren is gevaccineerd in december 2023, 2 paarden en de baby alpaca worden op dinsdag 9 januari 2024 gevaccineerd.

Alpaca's vitamine D, bellen voor een afspraak, voor 10 januari. Actie uitzetten voor over drie maanden.

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: 05-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: De dieren worden op 9 januari geënt. Tevens een vitaminespuit.

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.

Bij een deelnemer en medewerkers aantal van meer dan 25 per week grote RI&E uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 03-07-2025, 10:00 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: 03-07-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

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

Geplande uitvoerdatum: 09-07-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Zoonosen check - aplaca's enten - Schapen enten - Paarden enten **zoonosen**

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. **Indienen Jaarverslag**

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

RI&E evalueren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

kippen voeren

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

BHV herhaling hele team. Bom bellen voor afspraak

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Afgerond en overgedragen aan collega Anne

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. **Indienen Jaarverslag**

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Vriendelijk verzoek per mail aan de auditor het precieze aantal zorgverleners dat zorg verleent i.r.t. Wlz en/of Jeugd door te geven.

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

U geeft aan in paragraaf 6.4. van het Kwaliteitsjaarverslag een cliëntenraad te hebben opgericht echter aan de vereiste normelementen in paragraaf 4.7.2. is niet voldaan. Dat heeft te maken met het feit dat u bij paragraaf 1.1.4. '10 of minder zorgverleners' heeft aangevinkt. U dient aan te vinken: 'meer dan 10 zorgverleners en zorg vanuit Wlz en Jeugdwet'. Voeg toe aan paragraaf 4.7.2. (zie achtergrondinformatie bij deze normparagraaf): • de medezeggenschapsregeling • het huishoudelijk reglement Of voeg een concreet plan van aanpak toe met stappen die u neemt om een cliëntenraad tot stand te laten komen. In de achtergrondinformatie staan voorbeelden hoe u dit laagdrempelig kunt oppakken zodat het begrijpelijk is voor deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Genoemde punten zijn aangepast in paragraaf 1.1.4. en 4.7.2

RI&E evalueren

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Wij voldoen aan de huidige norm.

Uitzoeken of Erve Vertier geregistreerd is het Zorgaanbiedersportaal t.b.v. de Wtza.

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2025
Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

VOG's zorgboer en zorgboerin zijn niet geldig. Niet alle VOG's van medewerkers zijn geldig. Zorg op korte termijn voor geldige VOG's van alle betrokken team-leden.

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2025

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Toelichting: De VOG's zijn gecheckt en aangevraagd van de personen van wie het verlopen was. In paragraaf 3.4 is dit verwerkt.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2025

Geldt voor locatie(s): Erve Vertier (2837)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

Afgelopen jaar is er actief gewerkt met de actielijst. Als team leren we steeds beter omgaan met het systeem waarin de actielijst is opgenomen.

Vanaf 2025 zal dit proces door onze nieuwe administratief medewerkster nog beter gevolgd worden.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Komende jaren willen blijven werken aan een gezonde werksfeer en rooster blijven behouden.

Bijscholingen volgen voor het hele team.

In de bouwvak zijn wij twee weken dicht geweest. Dit is ons als team goed bevallen. In deze twee weken heeft de deel een opfrisbeurt gekregen. Er is een keuken geplaatst, we hebben nieuwe vloeren gekregen.

Komende vijf jaar De grote koestal verbouwen binnen nu en vijf jaar dit is een grote droom. We zouden hem graag willen ruimen van het asbest, de schuur ophogen om daar ruimten te creëren voor de dagbesteding. Echter word dit een procedure met vergunningen. We gaan hier in 2024 niet aan beginnen. Eerst zorgen dat we stabiele inkomsten genereren om zo een inzichtelijk kostenplaatje kunnen maken.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Wij hopen dat het traject voor schoolverlaters/vermijders gaat aanslaan.

Wij willen een weerbaarheidstraining aan gaan bieden die in ontwikkeling is.

Wij zijn bezig met het ontwikkelen van gezinstrajecten.

Wij hopen dat wij als team nog sterker in onze schoenen gaan staan. Er minder personeelwisselingen plaatsvinden als in het afgelopen jaar. De impact op de kinderen is groot. Wij zijn onwijs trots op het aantal vaste werknemers die klaar staan voor onze deelnemers.

9.3 Plan van aanpak

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

Op moment van schrijven zijn er zaken rondom het aanbieden van nieuwe trajecten in ontwikkeling. De website krijgt een nieuwe layout waar alles in staat omschreven. Het aanbod zal duidelijker worden voor ouders, verzorgers en verwijzers.

Wij blijven investeren in scholing en ontwikkeling van ons team.

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 • mic

6.5 • Tevredenheidsonderzoek jeugd.
 • Tevredenheidsonderzoek volwassenen

6.3 • inspraakmoment