

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Stichting de Naobere (2338)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Stichting de Naobere (2338)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaerverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaerverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaerverslag 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	8
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	13
4.1 Deelnemers	13
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	15
4.3 Personeel	15
4.4 Stagiairs	17
4.5 Vrijwilligers	19
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
5 Scholing en ontwikkeling	20
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	20
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	21
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	26
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	27
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	28
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	29
7 Meldingen en incidenten	30

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	30
7.2 Medicatie	33
7.3 Agressie	37
7.4 Ongewenste intimiteiten	45
7.5 Strafbare handelingen	45
7.6 Klachten	45
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	45
8 Acties	48
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	48
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	53
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	61
9 Doelstellingen	62
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	62
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	62
9.3 Plan van aanpak	63
Overzicht van bijlagen	65

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

Stichting de Naobere

Registratienummer: 2338

Sevenumseweg 10, 5971 NL Grubbenvorst

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 2338

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

Locatiegegevens

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

Stichting de Naobere

Registratienummer: 2338

Sevenumseweg 10, 5971 NL Grubbenvorst

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Stichting de Naobere is in 2011 opgericht door 3 initiatiefnemers met jarenlange ervaring in de zorg als professional en als ouder van een kind met een beperking. Zij hebben destijds samen besloten om een nieuw initiatief te ontwikkelen dat zich richt op kleinschalige, belevingsgerichte en op de persoon afgestemde zorg. Het unieke van deze kleinschalige opgezette stichting is de rust en de boerderij-sfeer die het uitstraalt door zijn groene omgeving, de ruimte en de dieren. Dit biedt dan ook de mogelijkheid om het accent van de zorg te leggen op het belevingsaspect. De stichting biedt zorg aan kinderen en volwassenen met een verstandelijke en/of een meervoudige beperking bij logeren, dagbesteding en vrije tijd. Daarnaast is vanaf 1 november 2022 het zorgaanbod uitgebreid met twee kleinschalige woongroepen waar deelnemers vanaf vier jaar met (vermoedens van) een licht-verstandelijke beperking en/of deelnemers met psychiatrische problematiek, zoals autisme, ADHD, hechtings- en traumaproblematiek kunnen wonen.

De uitgangspunten die aan deze zorg ten grondslag liggen zijn de volgende:

- zorg op maat d.w.z. uitgaan van de individuele vragen van de bezoekers, logés, jeugdigen en ouders
- het persoonlijk welzijn van de bezoeker/logé en jeugdige
- zoeken naar optimale ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden voor de bezoeker/logé en jeugdige
- maatschappelijke participatie en integratie dragen bij aan de kwaliteit van leven
- altijd in dialoog met de ouders en de bezoeker/logé, jeugdige
- het bieden van een veilige, warme én groene omgeving respect voor ieders eigenheid.

De dagbesteding en het logeren vinden plaats in een boerderij, oorspronkelijk bestaande uit een woongedeelte en een grote schuur. De twee kleinschalige woongroepen zijn eveneens gevestigd op het erf, namelijk in de (langgevel)boerderij waar de initiatiefnemers van Stichting de Naobere voorheen hebben gewoond. Alle ruimtes zijn gerenoveerd waarbij de boerderijsfeer met karakteristieke elementen behouden zijn gebleven. Dit zorgt direct bij binnenkomst voor een sfeer van warmte en gezelligheid. Daarbij is er op het erf een diversiteit aan activiteiten te ondernemen; er is een bakhuis, een belevingstuin, een grasveld, verschillende speeltoestellen, een zandbak met waterpomp, een moestuin, een skelterbaan, een amfitheater, een insectenhotel, een bloemenweide, een poel met vlinderpad, een speelbos, een grote belevingskas (vo de teelt van planten en bloemen en met een relax/zithoek, een keukenblok én een jacuzzi) en meerdere dierenweides.

Logeren:

Binnen de Naobere bieden we logeeropvang in het weekend, in de midweek en tijdens schoolvakanties. Gezelligheid staat centraal tijdens het logeren. Het biedt ouders de gelegenheid om even ontlast te worden van hun taak. Anderzijds leert de logé los te komen van thuis en ontmoet andere mensen wat een verbreding van zijn leefwereld kan betekenen. Onder professionele begeleiding worden activiteiten aangeboden die passen bij de interesses en het niveau van ieder individu.

Dagbesteding:

Deze zorgvorm is gericht op het bieden van zinvolle dagbesteding in het groen. Het uitgangspunt hierbij is dat het hebben van een zinvolle dagbesteding voor iedereen een voorwaarde is om goed in je vel te zitten. Het versterkt je gevoel van eigenwaarde, je bent nodig, je doet er toe, je ontmoet er collega's, je krijgt er vrienden/kennissen en je voelt jezelf prettig op een goede werkplek. De activiteiten zijn zowel belevingsgericht als arbeidsmatig en afhankelijk van de vraag en mogelijkheden van de bezoeker. Concreet betekent dit voor de een de hele dag druk bezig zijn met bijv. hout zagen, voor een ander is dat bijv. hout stapelen en voor weer een ander is dat het voelen van het zaagsel of het ruiken van het hout. Alle belevingen en handelingen zijn belangrijk en moeten ervaren worden. Daarnaast worden er activiteiten ontwikkeld zoals koken, bakken, snoezelen, werken met hout en creatief bezig zijn. Ook de belevingskas biedt tal van mogelijkheden om nieuwe activiteiten te ontwikkelen zoals het telen van groenten en bloemen, oppotten van plantjes, ontspannen jacuzzi gebruik, knuffelen met kleindieren etc.

Wonen:

Iedere jeugdige heeft recht op een plek die veilig en vertrouwd voelt. Een plek om te ontspannen, te spelen, om te leren gaan met anderen, te proberen en verantwoordelijkheid te leren nemen. Soms kun je dit als ouder (tijdelijk) niet bieden. Deze kwetsbare jeugdigen die niet beschikken over een thuis waarin ze voldoende de mogelijkheid hebben om zich te ontwikkelen, willen wij ondersteunen op hun weg naar volwassenheid. In onze visie op wonen, sluit de woonvorm en de zorg die we willen bieden aan op een normale woonsituatie. Want wonen is één, maar je thuis voelen is twee. Daarvoor zijn de volgende kernwaarden cruciaal voor ons: kleinschaligheid, groen, ruimte, betrokkenheid, beschikbaarheid, continuïteit en integratie.

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.

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we zeggen dat dit een intensief jaar is geweest, maar zeker niet minder positief dan voorgaande jaren.

• Deelnemers:

Dagbesteding/logeren: afgelopen jaar zijn er drie deelnemers binnen het logeren uitgestroomd. Er zijn viertal nieuwe deelnemers ingestroomd. Binnen de dagbesteding zijn er twee nieuwe deelnemers gestart met dagbesteding en is één deelnemer uitgestroomd.

Wonen: binnen het wonen is één jeugdige uitgestroomd en zijn er twee nieuwe jeugdigen ingestroomd.

Naast deze instroom en uitstroom hebben we veel focus gelegd op de begeleiding van de bestaande deelnemers. Er is hard gewerkt aan de persoonlijke ontwikkeling van alle deelnemers en jeugdigen, het creëren van stabiliteit en het bieden van een veilige, ondersteunende omgeving. De reacties van de deelnemers en jeugdigen zelf, evenals van hun ouders en verzorgers, zijn overwegend positief, wat ons motiveert om door te gaan met ons werk en voortdurend te verbeteren.

• Medewerkers

Dagbesteding/logeren: Helaas hadden we binnen de dagbesteding/logeren te maken met twee medewerkers die beiden langdurig en gelijktijdig in de ziektewet zaten. Daarnaast was in hetzelfde jaar één van onze collega's ongeveer vijf maanden met zwangerschapsverlof. Dit heeft voor het team een intensieve periode met zich meegebracht. Ondanks de langdurige afwezigheid van drie medewerkers, is het ons gelukkig gelukt om de kwaliteit van zorg op peil te houden. Dit is grotendeels te danken aan de flexibiliteit en inzet van de overgebleven teamleden, die bereid waren tijdelijk meer uren te werken. Ook konden we rekenen op de steun van twee nieuwe medewerkers en een ZZP'er, die met hun komst tijdelijk het team versterkten. Dankzij deze gezamenlijke inspanningen was het mogelijk om de continuïteit van zorg en begeleiding voor de deelnemers te waarborgen.

De periode van personeelstekorten was een uitdaging, maar tegelijkertijd heeft het ons als team dichter bij elkaar gebracht en bewezen hoe veerkrachtig we kunnen zijn in moeilijke tijden. We zijn trots op de manier waarop iedereen zich heeft ingezet om de zorg te leveren die onze deelnemers verdienen. Dit versterkt onze motivatie om de kwaliteit van de zorg in het komende jaar verder te verbeteren en te blijven focussen op een sterke en stabiele teamdynamiek.

Wonen:

In 2024 hebben we te maken gehad met een aantal veranderingen in het team.

Er was één medewerker die in 2023 al in de ziektewet zat en dit heeft zich in 2024 voortgezet. Tijdens het re-integratie-traject werd duidelijk dat het werken in de jeugdzorg niet meer passend was. Deze medewerker heeft in juni afscheid genomen van de Naobere. Een andere medewerker heeft eind april besloten te stoppen bij de Naobere.

Voor de uren die nog open stonden zijn er verschillende vacatures uitgezet. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van een vaste ZZP'er die ook in 2023 al bekend was bij de Naobere. In de drukke zomerperiode hebben we sporadisch een 2e ZZP'ers ingezet om de medewerkers te ontlasten.

Na de afronding van de stageperiode in 2023 is de medewerker in dienst gekomen bij de Naobere via een 0 uren contract om deze vervolgens om te zetten naar een groot contract van 32 uur.

In september 2024 hebben we twee nieuwe collega's mogen verwelkomen die het team weer compleet gemaakt hebben. Hierdoor is de inzet van ZZP'ers niet meer nodig geweest. We hopen met dit vaste team de zorg weer te continueren.

Het team van Wonen bestaat nu uit 11 medewerkers, waaronder een gastvrouw, BBL-medewerker en een stagiaire.

Om de samenwerking en de teamspirit te blijven verbeteren, investeren we via intervisiebijeenkomsten in de ontwikkeling van het team.

We geloven er namelijk in dat een basis van vertrouwen en betrokkenheid een positief effect heeft op de begeleiding van de jeugdigen.

• Doorontwikkeling activiteiten:

Dagbesteding/logeren:

Afgelopen jaar hebben er weer een breed scala aan uiteenlopende activiteiten plaatsgevonden voor de deelnemers binnen het Buitenkans Project. Deze activiteiten hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van de deelnemers en hen volop de gelegenheid gegeven om nieuwe ervaringen op te doen. Voorbeelden van de activiteiten zijn onder andere schilderen, muziekactiviteiten, een optreden van de harmonie, sport- en spel, een zintuigenquiz, dansactiviteiten en een bezoek van de imker.

Daarnaast konden de deelnemers van de dagbesteding weer sporten op de woensdagen, met een gevarieerd aanbod van sportactiviteiten zoals jeu de boules, tennis, tafeltennis en badminton. Deze sportieve sessies bieden niet alleen plezier, maar helpen ook om de motorische vaardigheden van de deelnemers verder te ontwikkelen.

Op de vrijdagden stond, net als voorgaande jaren, wekelijks het zwemmen bij de Berkel in Horst op het programma. Dit blijft een belangrijke activiteit, die de deelnemers helpt ontspannen en hun zwemvaardigheden verder te verbeteren. Ondanks dat we nog steeds geen zwemvrijwilliger voor de maandagen hebben kunnen vinden, zijn we blij te kunnen melden dat het zwemmen op de maandagen in 2024 weer hervat is. Daarnaast was er de mogelijkheid om paard te rijden bij Seurenheide in Well, wat ongeveer eens in de zes weken plaatsvond. Tot slot zijn de jaarlijkse themagerichte activiteiten, zoals de carnavalsviering, kampeeractiviteit, de sinterklaasviering en de kerstviering, weer in goede handen geweest. Deze activiteiten bieden niet alleen plezier, maar ook de mogelijkheid om nieuwe ervaringen op te doen, sociale vaardigheden te ontwikkelen en herinneringen te maken die nog lang blijven hangen. We blijven ons inzetten om dit gevarieerde aanbod in het komende jaar voort te zetten en waar mogelijk verder uit te breiden.

Wonen:

Maatschappelijke participatie en integratie dragen bij aan de kwaliteit van leven. Dit is iets wat we erg belangrijk vinden en wat ook opgenomen is in het beleidsplan.

Dit heeft vorm gekregen door middel van de volgende activiteiten:

- De jeugdigen mogen in overleg met de begeleiding leeftijdsgenootjes en familie uitnodigen op de groep. We stimuleren de jeugdigen ook om op andere plekken te spelen en ergens logeren behoort tot de mogelijkheden. Deze mogelijkheden bieden we ook op de groep.
- Participeren in het dorp; deelnemen aan kindervakantiewerk, wandel-4-daagse en het buurtfeest.
- Vanuit Kidsbase (non-profit organisatie voor de jeugdzorg) krijgen we de kans om in de zomer een weekendje weg te gaan met alle jeugdigen. Deze organisatie organiseert ook shop-dagen zodat de kledingkasten weer gevuld mogen worden met nieuw kledingstukken.
- Er worden kleinere uitstapjes/activiteiten georganiseerd buitenshuis (boodschappen doen, naar de speeltuin etc.).
- Er worden activiteiten op het erf georganiseerd (jacuzzi, schilderen, buiten spelen, met de dieren etc.).
- Ook op de groep vinden er dagelijkse activiteiten plaats en spelen we in op de verschillende jaargetijden en feestdagen.
- Lid worden van een club/vereniging.

• **Gebruik Carefriend**

In 2023 is Carefriend geïmplementeerd binnen de dagbesteding/logeren, nadat het binnen het wonen al volledig was geïntegreerd. Deze stap markeerde een belangrijke vooruitgang in het digitaliseren en stroomlijnen van de zorgprocessen, wat ten goede komt aan zowel de medewerkers als de deelnemers. In 2024 lag de focus vooral op het verder verdiepen in de mogelijkheden die Carefriend biedt. Helaas zijn we er nog niet helemaal aan toe gekomen om ons volledig te verdiepen in alle aspecten van het systeem. Toch hebben we al waardevolle inzichten opgedaan die ons in staat stellen om de zorg en administratie efficiënter te organiseren. Voor het komende jaar staat voor de dagbesteding/logeren op de agenda om ook de begeleidingsplannen te gaan implementeren in het ECD (Elektronisch Cliënt Dossier) binnen Carefriend. Dit is een belangrijke stap, zodat we op den duur alles zoveel mogelijk digitaal kunnen verwerken in één systeem. Deze ontwikkeling zal niet alleen de efficiëntie verhogen, maar ook zorgen voor een betere toegankelijkheid en overzichtelijkheid van gegevens, wat ten goede komt aan de kwaliteit van zorg die we bieden. We kijken ernaar uit om in het nieuwe jaar de verdere implementatie van Carefriend voort te zetten en zo een nog efficiëntere en meer geïntegreerde zorgomgeving te creëren voor zowel medewerkers als deelnemers.

• **Bedrijfsrooster**

Eind 2024 hebben we ons verdiept in een nieuw roosterprogramma. De voordelen van dit systeem zijn veelbelovend. Tot nu toe hebben we het rooster altijd op papier gemaakt, wat tijdrovend en soms onduidelijk was. Met de overstap naar een digitaal systeem verwachten we een aanzienlijke efficiëntieverbetering. Het digitale systeem maakt het mogelijk om roosters snel aan te passen, eenvoudig te delen en direct bij te houden, wat de communicatie en de planning aanzienlijk zal verbeteren. Een ander groot voordeel van het nieuwe systeem is dat ook de urenregistratie via hetzelfde programma zal worden gedaan. Dit zorgt voor een naadloze integratie van de roosters en de uren, waardoor fouten geminimaliseerd worden en de administratieve last wordt verlicht. Medewerkers kunnen eenvoudig hun gewerkte uren controleren en wijzigen, wat het hele proces eenvoudiger en transparanter maakt. In januari 2025 gaan we daadwerkelijk werken met het nieuwe roosterprogramma. We gaan ervan uit dat dit de werkprocessen zal stroomlijnen, de efficiëntie zal verhogen en het team zal ondersteunen in een nog betere werkorganisatie.

• **Tuinploeg**

Sinds het voorjaar heeft de Naobere een tuinploeg opgestart bestaande uit vrijwilligers komende uit het netwerk van de Naobere. Deze tuinploeg biedt ondersteuning in het onderhoud van het erf. Elke twee weken zijn er gemiddeld 6-8 vrijwilligers een ochtend aan het werk op het erf. Aangezien twee van de drie hulpboeren niet meer wonende zijn op het terrein is het niet haalbaar om het volledige erf op orde te houden en deze tuinploeg is van grote toegevoegde waarde.

• **AVG arts**

Helaas is de betrokken AVG-arts per begin 2024 gestopt met het aanbieden van poli-afspraken op de locatie van de Naobere. Dit is door enkele deelnemers en ouders/verzorgers als bijzonder betreuenswaardig ervaren, aangezien de poli-locatie bij de Naobere voor hen op korte afstand was,

waardoor zij genoodzaakt waren een andere AVG-arts te zoeken.

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.

Het intensieve jaar 2023 heeft plaatsgemaakt voor een periode in 2024 waarin we het zorgaanbod verder hebben gestabiliseerd en verdieping hebben gezocht om de kwaliteit te verbeteren. Niettemin is 2024 eveneens een intensief jaar gebleken, met name door het verder vormgeven van de nieuwe zorgvorm 'wonen jeugd'. Daarbij heeft het personeelstekort binnen het wonen en de afwezigheid van enkele langdurig zieke medewerkers (zowel binnen dagbesteding/logeren als wonen) geleid tot aanzienlijke uitdagingen. Deze situatie heeft niet alleen invloed gehad op de werkdruk, maar ook op de continuïteit van de zorgverlening.

Desondanks hebben wij ons voortdurend ingezet om de zorg zo optimaal mogelijk te leveren, met aandacht voor de behoeften van de jeugdigen/deelnemers en de verdere professionalisering van het team. We hebben actief gewerkt aan het implementeren van nieuwe werkmethoden en het bevorderen van de samenwerking binnen het team. Tevens is extra ondersteuning ingezet om de werkdruk te verlichten, en zijn wervingsinspanningen gestart om het personeelstekort aan te vullen.

Daarnaast lag de focus op het verbeteren van de werkomstandigheden en het bieden van passende scholing om de competenties van de medewerkers op peil te houden. We hebben diverse maatregelen genomen om de kwaliteit van zorg te waarborgen, ondanks de opgetreden uitdagingen, en hebben plannen ontwikkeld voor de verdere uitbreiding en professionalisering van ons zorgaanbod in de komende jaren.

Organisatieverandering:

Dagbesteding/logeren: In 2024 hebben wij bewust gekozen om meer onderscheid te maken tussen de verschillende functies binnen het team van dagbesteding/logeren. Tot dat moment werkten alle medewerkers in de rol van 'begeleider', waarbij sommige begeleiders daarnaast als extra verantwoordelijkheid de taak van persoonlijk begeleider vervulden. Omdat de onderlinge verschillen in begeleiderschap en verantwoordelijkheden steeds groter werden, hebben wij besloten deze te splitsen in twee afzonderlijke functies: 'begeleider' en 'persoonlijk begeleider'. Binnen de dagbesteding werken nu zes medewerkers in de rol van 'persoonlijk begeleider', terwijl de overige teamleden werkzaam zijn in de rol van 'begeleider'. Op deze wijze proberen wij de verantwoordelijkheden voor beide functies beter af te stemmen op de persoonlijke behoeften, kwaliteiten en krachten van ieder individu. Deze aanpassing zorgt voor een meer gerichte inzet van medewerkers, zodat zij zich optimaal kunnen richten op hun specifieke rol en de kwaliteit van zorg kunnen verbeteren. Bovendien draagt het bij aan een duidelijkere taakverdeling, wat de samenwerking binnen het team ten goede komt en de continuïteit en effectiviteit van de zorg versterkt.

Eind oktober heeft de teamleider van dagbesteding/logeren aangegeven een stapje terug te doen. Vanaf 1 januari 2025 zal zij meer aanwezig zijn in de dagelijkse praktijk op de groep, terwijl ze ook nog organisatorische taken blijft uitvoeren. Dit gebeurt in overleg met de zorgboer van de Naobere, die de overige taken zal overnemen.

Wonen: Bij wonen hebben we de functie van 'Gastvrouw' toegevoegd. Hier is een aparte functieomschrijving voor gemaakt. De Gastvrouw staat als extra persoon op beiden woongroepen en draagt zorg voor de was, een gezond afwisselend weekmenu (samengesteld door de jeugdigen), één-op-één momenten met de jeugdigen etc.

Uitbreiding zorgaanbod:

Dagbesteding: Per september 2024 is de groengroep uitgebreid met een extra dag. De groengroep is nu voortaan wekelijks geopend van maandag tot en met donderdag.

Wonen: Binnen wonen hebben we nu één jeugdige die woont op basis van een WLZ-indicatie. De overige negen jeugdigen verblijven op basis van een jeugdwet-indicatie. Voor deze individuele jeugdige is een uitzondering gemaakt om te kunnen verblijven middels een WLZ indicatie. Dit alles in goed overleg met gemeente, CLZ en het zorgkantoor.

Jeugdstem: De vertrouwenspersoon voor jeugdigen is geregeld via Jeugdstem. Zij zouden in 2024 actieve bezoeken brengen aan de zorgboerderijen, maar dit is helaas nog niet gebeurd door capaciteitsproblemen aan de zijde van Jeugdstem. Deze problemen zouden nu grotendeels opgelost zijn, waardoor de bezoeken in 2025 opgepakt kunnen worden.

Professioneel/ondersteunend netwerk:

Binnen de Naobere zijn wij zeer tevreden met het ondersteunende netwerk, dat onder meer bestaat uit CLZ, hoofdaanbieders, ouders/verzorgers/woongroepen, betrokken scholen en leerkrachten, gemeenten, gedragswetenschappers, therapeuten en andere relevante partijen. Dankzij de korte lijnen en de heldere, transparante communicatie binnen dit netwerk kunnen wij snel reageren en passende acties ondernemen om tot effectieve oplossingen te komen. Daarnaast onderhouden wij regelmatig contact met collega-instellingen over de invulling en uitvoering van de zorg. Dit heeft ons waardevolle inzichten opgeleverd in zorgmodellen die het beste aansluiten bij de visie van de Naobere. Tevens hebben wij verschillende andere bezoeken ontvangen, waaronder van leveranciers, cursusleiders, ouders/verzorgers van potentiële deelnemers. Binnen de Naobere bieden wij ook de mogelijkheid om behandeling op het erf te realiseren, wat heeft geresulteerd in samenwerkingsverbanden met collega-instellingen en zorgaanbieders. Samenvattend kunnen wij concluderen dat wij binnen de Naobere een breed en divers netwerk inzetten, wat bijdraagt aan het behoud van scherpheid, transparantie en open communicatie – waarden die wij als essentieel beschouwen in ons werk.

Kwaliteitssysteem:

Dit jaar zijn er een aantal vernieuwingen/verbeteringen aangebracht in documenten/protocollen. Dit naar aanleiding van nieuwe wet/regelgeving of omdat de dagelijkse praktijk hier om vroeg. Enkele voorbeelden:

- Dagbesteding/logeren en wonen: Er is een nieuwe opzet ontwikkeld voor de evaluatiegesprekken van medewerkers. In de nieuwe opzet wordt er meer aandacht besteed aan het onderwerp 'vitaliteit en duurzame inzetbaarheid', komt feedback van collega's sterker naar voren en worden de kernwaarden duidelijker benadrukt.
- Dagbesteding/logeren en wonen: Er is een protocol opgesteld voor het geval van wegvloeden of vermissing van deelnemers/jeugdigen.
- Dagbesteding/logeren en wonen: Er is een medezeggenschapsregeling en huishoudelijk reglement ouderraad (cliëntenraad) opgesteld. Deze is toegevoegd aan de werkbeschrijving.
- Voor het wonen is de hygiërichtlijn voor residentiële jeugdzorg toegepast. Er is een verbeterplan opgesteld, waarin acties zijn opgenomen die uitgevoerd kunnen worden om de hygiëne te waarborgen en te verbeteren.
- Wonen: De RI&E was voorheen opgenomen in het intakeverslag van de jeugdigen. Inmiddels is deze geïmplementeerd in het elektronisch cliëntendossier. Hierdoor kan de RI&E sneller teruggevonden worden en eenvoudig worden aangepast, zodat deze up-to-date blijft. De evaluatie van de RI&E vindt minimaal eenmaal per jaar plaats.
- Wonen: Er is een werkwijze voor de MIC-melding opgesteld, waarin is vastgelegd hoe alle betrokkenen op de hoogte gesteld willen worden. Deze werkwijze is afgestemd met de ouders, wettelijk vertegenwoordigers en/of overige betrokkenen, en is daarmee op maat gemaakt.
- Wonen: Er is een werkwijze opgesteld met betrekking tot financiën, zodat medewerkers duidelijk weten wie, waarvoor verantwoordelijk is en welke organisaties betrokken kunnen worden. Als actiepoint wordt het zakgeld voor jeugdigen onder de loep genomen.
- Scholingen/cursussen: We hebben ervoor gekozen om samen te werken met een nieuwe aanbieder voor het verzorgen van de scholing in EHBO, brand- en blusmiddelen, en de BHV-cursus. Deze scholingen stonden aanvankelijk gepland voor eind 2024, maar door de overstap naar een andere aanbieder zullen ze nu begin 2025 worden georganiseerd.
- Wonen: In 2024 hebben we de scholing Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet afgerond. We hebben besloten deze methodiek te hanteren als basis voor het werken op de woongroep. Dit houdt in dat ook nieuwe medewerkers vanaf nu geschoold zullen worden in deze methodiek.

Kwaliteitsproces:

De acties welke voortgekomen zijn uit de audit eind 2023 en het jaarverslag 2023;

- Rapporteren op doelen; Dit was een aandachtspunt voor 2024, maar blijft ook voor komend jaar een belangrijk aandachtspunt, zowel voor dagbesteding/logeren als voor wonen. We blijven medewerkers actief attenderen op het rapporteren op doelen. Dit wordt dagelijks als herinnering in de agenda vermeld en komt ook regelmatig aan de orde tijdens overlegsituaties. Op deze manier willen we zorgen voor een consistente en doelgerichte rapportage die de kwaliteit van zorg en de voortgang van de deelnemers en jeugdigen ondersteunt.
- Aanvragen VOG vóór start arbeidsovereenkomst; Er is een verhoogde alertheid vanuit de zorgboer met betrekking tot het tijdig aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) vóór de start van de arbeidsovereenkomst, evenals bij het verlopen van de geldigheid van een VOG. Dit wordt nauwlettend gevolgd om te waarborgen dat alle medewerkers voldoen aan de vereisten voor een veilige en verantwoorde zorgverlening.
- Zorgen voor een actueel medicatieoverzicht; Via een informele e-mail naar ouders, verzorgers en woongroepen is aangegeven dat wij dienen te beschikken over een actueel medicatieoverzicht, verstrekt door de apotheek. Tevens is vermeld dat het de verantwoordelijkheid van ouders, verzorgers en woongroepen is om ons een bijgewerkt medicatieoverzicht te sturen wanneer er een wijziging in de medicatie plaatsvindt.
- Ondertekende toestemmingsverklaringen in het kader van de WZD; Opsluiting in bedden met afgesloten beddekken of tentbedden, wat een beperking van de vrijheid met zich meebrengt, is opgenomen in het intakeformulier voor het logeershuis. Net zoals het gebruik maken van camera's in de nacht. Dit wordt bij de start van de zorg ondertekend door de ouders/verzorgers. De informatie wordt vervolgens opgenomen in het begeleidingsplan, dat minimaal eenmaal per jaar wordt geëvalueerd. De resultaten van deze evaluatie worden vastgelegd in het evaluatieverslag. Indien er wijzigingen zijn in de vrijheidsbeperking, wordt dit onderdeel van het intakeverslag opnieuw ingevuld en ondertekend door de ouders/verzorgers. Wijzigingen in de vrijheidsbeperking worden daarnaast gerapporteerd en besproken tijdens het teamoverleg. Zie bijlage voor intakeformulier.
- Evaluatiegesprekken deelnemers/jeugdigen; in 2023 hebben helaas niet alle evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Dit had grotendeels te maken met de krapte in de personele bezetting. Als aandachtspunt vanuit de audit hadden we meegekregen om hier in 2024 alerter mee aan de slag te gaan. In 2024 hebben, op een enkele uitzondering na, alle evaluaties plaatsgevonden. Zie bijlage voor het overzicht van de evaluaties.

WZD:

Binnen de Naobere wordt primair gestreefd naar het bieden van vrijwillige zorg. Dit houdt in dat er in nauwe samenwerking met de deelnemers en betrokkenen actief wordt gekeken naar de wensen, evenals de bijbehorende mogelijkheden en haalbaarheid. Onvrijwillige zorg wordt uitsluitend ingezet wanneer er ernstig nadeel dreigt voor de deelnemer of de omgeving en er geen alternatieven beschikbaar zijn. Indien het niet mogelijk is om een vrijwillig alternatief te vinden, wordt de situatie in overleg met alle externe betrokkenen van de deelnemer grondig geanalyseerd.

Momenteel is er één deelnemer binnen de Naobere waarbij onvrijwillige zorg, indien noodzakelijk, toegepast mag worden. Dit is echter geen standaardpraktijk en is volledig afhankelijk van de specifieke situatie. De inzet van deze WZD-maatregel wordt iedere zes maanden geëvalueerd. Tijdens de evaluaties wordt beoordeeld of het noodzakelijk is om de periode waarin onvrijwillige zorg wordt toegepast te verlengen, of de zorg moet worden opgeschaald of afgeschaald. Op dit moment wordt bij de deelnemer de WZD-maatregel stapsgewijs afgebouwd. De maatregel is vastgelegd in het zorgplan en is besproken en ondertekend door de betrokken zorgverleners. Aangezien de deelnemer woonachtig is bij een andere zorgaanbieder, ligt de verantwoordelijkheid voor het verloop van de onvrijwillige zorg bij deze zorgaanbieder. De locatie van de zorgaanbieder is terug te vinden in het locatieregister WZD op de website van het CIBG. Ook de WZD-functionaris is betrokken bij het proces. De persoonlijk begeleider vanuit de Naobere wordt tevens betrokken bij alle evaluatiemomenten met betrekking tot de inzet van onvrijwillige zorg. Zie WZD-analyse in de bijlage.

Bijlagen

- Evaluaties
- Analyse onvrijwillige zorg

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.

Onderstaande ontwikkelingen hebben een grote invloed gehad.

1. Organisatie:

Op medewerkersvlak zijn er uitdagingen geweest welke een aanzienlijke impact hebben gehad op zowel team wonen als op team dagbesteding/logeren.

Binnen het wonen waren er veranderingen binnen het team, waaronder één langdurige ziekmelding en het vertrek van medewerkers en de komst van nieuwe medewerkers. In de tussenliggende periode (tussen het vertrek van medewerkers en de aanstelling van nieuwe medewerkers) ontstonden tijdelijke personeelstekorten, welke door het team moesten worden opgevangen. Dit leidde tot een verhoogde werkdruk voor de resterende medewerkers in deze periodes. Om deze reden zijn er tijdelijk ZZP'ers ingezet.

Ook binnen het team van dagbesteding/logeren hadden we te maken met langdurige ziekte van medewerkers en het vertrek van een teamlid. Dit leidde tot een verhoogde werkdruk voor het resterende team. Na verloop van tijd werd duidelijk dat de werkdruk te hoog werd voor de overgebleven medewerkers. Om deze situatie te verlichten, hebben we besloten een beroep te doen op twee oud-medewerkers en een ZZP'er, die in het verleden ook bij ons heeft gewerkt.

Wij kunnen tevreden zijn met de manier waarop we de personeelstekorten binnen beide teams hebben opgevangen, waarbij we de continuïteit van de zorg voor de doelgroep grotendeels hebben kunnen waarborgen.

2. Reflectie op het kwaliteitsproces:

De Naobere is tevreden over de kwaliteit en het toepassen van het kwaliteitssysteem. Soms is het veel wat er allemaal benoemd en verantwoord moet worden. De acties zijn helpend als herinnering om bepaalde punten uit te zetten. Door de terugkomende acties blijft het kwaliteitssysteem onze aandacht behouden en zijn hier op dit moment geen verdere acties in nodig.

3. Professioneel/ondersteunend netwerk:

Binnen de Naobere zijn wij zeer tevreden over het ondersteunende netwerk, bestaande uit onder andere CLZ, hoofdaanbieders, ouders/verzorgers/woongroepen, betrokken scholen en leerkrachten, gemeenten, en gedragswetenschappers en therapeuten. Door de korte communicatielijnen met dit netwerk, gecombineerd met heldere en duidelijke communicatie, kan er snel actie worden ondernomen, hetgeen bijdraagt aan het snel vinden van effectieve oplossingen.

4. Doelstellingen vorig jaar en reflectie op deze doelstelling:

Organisatorisch niveau:

- **Personeelswerving voor zowel het logeerhuis als voor het wonen;** Binnen zowel de dagbesteding/logeren als het wonen hebben we afscheid moeten nemen van enkele medewerkers, maar tegelijkertijd hebben we nieuwe collega's mogen verwelkomen in beide teams. Het team wonen is inmiddels volledig samengesteld. Voor het team dagbesteding/logeren zou het wenselijk zijn om in de toekomst nog één of enkele extra medewerker(s) toe te voegen, specifiek voor de weekenden en schoolvakanties.
- **Deskundigheidsbevordering en verdieping voor personeel middels scholingen, trainingen en/of cursussen;** De geplande scholingen hebben grotendeels plaatsgevonden. De scholing in Levensreddend Handelen, EHBO, brand- en blusmiddelen en de BHV-cursus is doorgeschoven naar februari/maart 2025. Dit heeft te maken met de overstap naar een andere aanbieder.
- **Het opzetten van een lokale cliëntenraad; de huidige oudervertegenwoordiging wordt benaderd om zij willen fungeren als cliëntenraad van de Naobere;** De Naobere beschikt over een ouderraad die fungeert als cliëntenraad, in overeenstemming met de voorschriften van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz). Deze keuze is gemaakt omdat de kwesties die betrekking hebben op de kwaliteit en organisatie van de zorg vaak buiten de interesse van de deelnemers vallen en bovendien te complex zijn om door hen op een zorgvuldige wijze beoordeeld te worden. Er is een medezeggenschapsregeling en een huishoudelijk reglement voor de ouderraad (cliëntenraad) opgesteld, welke zijn toegevoegd aan de werkbeschrijving.
- **Carefriend volledig implementeren binnen logeerhuis en dagbesteding;** Carefriend is geïmplementeerd binnen het logeerhuis en de dagbesteding, maar de implementatie is nog niet volledig afgerond. In het komende jaar is het de bedoeling om de begeleidingsplannen te integreren in Carefriend. Dit proces zal de nodige tijd en aandacht vergen.
- **Binnen het woonhuis betreffende ouders/gezaghebbende toegang verlenen tot de individuele rapportage;** Hier is aandacht aan besteed en het proces is in gang gezet, maar helaas heeft dit in de praktijk niet het gewenste resultaat opgeleverd. Het systeem functioneert niet zoals verwacht. Er worden nog verdere stappen ondernomen om dit te herzien, met de hoop dat het in de toekomst wel de gewenste positieve resultaten zal opleveren.
- **Uitkijken naar en implementeren van een passend programma om te roosteren;** In 2024 hebben we ons gericht op de verkenning van nieuwe programma's voor het roosteren. Hierbij werd duidelijk dat het voordelig zou zijn om een programma te vinden dat tevens de urenregistratie ondersteunt en mogelijk in de toekomst gekoppeld kan worden aan de salarisadministratie. Eind 2024 is de implementatie van het nieuwe programma 'Bedrijfsrooster' van start gegaan. Vanaf begin 2025 zullen de teams van beide locaties worden geïntroduceerd aan dit programma.
- **Nodige acties uitzetten mbt de wet WTZ en WTZA;** De nodige acties rondom de wet WTZ en WTZA zijn uitgezet.
- **Acties uitzetten rondom WZD;** In 2024 hebben wij ons verdiept in de Wet Zorg en Dwang (WZD) door beleidsdocumenten op te vragen bij CLZ en door informatieve gesprekken te plannen met een specialist op dit gebied. In 2025 staat op de actielijst dat de zorgboer en een medewerker zich verder zullen verdiepen in de Wet Zorg en Dwang.

Deelnemersniveau:

- **Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen;** Dit blijft een aandachtspunt. We zijn bezig geweest om te kijken wat er nodig is dat medewerkers dit dagelijks gaan doen en hiermee bezig zijn.
Dit staat als punt op de agenda van de groep waar alle medewerkers op kijken.
- **Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de jeugdigen bijvoorbeeld middels deelname aan activiteiten, (sport)verenigingen;** We hebben aan voldoende activiteiten deelgenomen die plaatsvonden in de nabije omgeving.
Ook het lid worden van sport/vrijtijdsbesteding is onder de aandacht geweest. Sommige jeugdigen hebben hier op ingehaakt. Dit mag voor het komend jaar opnieuw op de agenda komen te staan.
- **Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; d.m.v. van teamvergadering, scholing en intervisie;** Wonen: Hier hebben we veel aandacht aan besteed in 2024. Er hebben georganiseerde intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden door een erkende supervisor.
Er is maandelijks een teamvergadering, waarin we aandacht besteed hebben om diverse richtlijnen verder uit te werken rondom het kwaliteitsproces.
Dagbesteding: Er vindt 1x per 6 weken een vergadering plaats.
Logeren: Er vindt 1x per 8-12 weken een vergadering plaats waar ook aandacht is voor teambuilding en het kwaliteitsproces.
- **De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren;** Dit hebben we gedaan middels evaluaties op verschillende niveaus. (micro, meso en macroniveau)
- **Paardrijden en zwemmen weer volledig opnemen in het activiteitenprogramma;** Vanaf begin 2024 is dit opgepakt.

Onderhoud gebouwen en erf:

- **Nieuw speeltoestel plaatsen in de tuin van het woonhuis;** Dit is gerealiseerd. Hier wordt veel gebruik van gemaakt door de jeugdigen van de groep.
- **Start maken voor de infrastructuur voor de tinyhouses;** Er zijn verschillende gesprekken geweest met de gemeente. Dit zal eerst doorlopen dienen te worden alvorens er verder gekeken kan worden.
- **Oprit verhard en sommige plekken;** Dit is in 2024 niet gelukt. Dit staat gepland aan het begin van 2025.

Verdere doelstellingen:

- **Aandacht besteden aan een stukje fondswerving voor één of meerdere nieuwe bussen;** Eind 2024 zijn er drie nieuwe bussen aangeschaft met eigen middelen. Fondswervingsactiviteiten hebben in dit proces geen rol gespeeld, de bussen zijn gefinancierd door de Naobere.
- **Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer;** Wij zijn blij met de toevoeging van een nieuwe vrijwilligersgroep voor de werkzaamheden binnen het groen. Helaas is het tot op heden niet gelukt om nieuwe vrijwilligers voor het vervoer te werven. Achteraf gezien heeft dit mogelijk te weinig aandacht gekregen, en we zullen in 2025 extra focus leggen op het werven van vervoersvrijwilligers.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Stichting de Naobere biedt zowel dagbesteding als logeren voor mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of een meervoudige beperking. De zorg en begeleiding binnen de dagbesteding is gericht op deelnemers die niet (meer) naar school gaan en vanwege hun mate van beperking niet in de mogelijkheid zijn om betaald werk te verrichten. De zorg en begeleiding binnen het logeren is gericht op deelnemers vanaf 4 jaar die in de meeste gevallen (nog) bij ouders thuis woonachtig zijn.

Zowel binnen de dagbesteding als binnen het logeren is de doelgroep gericht op met name deelnemers met een matige of ernstige verstandelijke beperking. In een enkel geval is er sprake van een lichte verstandelijke beperking en/of bijkomende gedragsproblemen (autisme, NAH, ADHD, of PDD-NOS). De zorgwaarde van individuele deelnemers varieert van ZZP VG 3 t/m ZZP VG 8. De begeleiding vindt doorgaans plaats in de groep en in een enkel geval individueel en in één geval wordt ambulante begeleiding geboden.

Van maandag t/m vrijdag wordt er dagbesteding geboden in 4 of 5 groepen. De groepsgrootte bestaat uit 5-7 deelnemers. Dit is afhankelijk van de groepssamenstelling en de zorgintensiviteit van de aanwezige deelnemers. Hieronder een overzicht hoeveel deelnemers we per dag ontvangen en in hoeveel groepen er wordt gewerkt op deze dagen.

Maandag	22 deelnemers	5 groepen
Dinsdag	28 deelnemers	5 groepen
Woensdag	27 deelnemers	5 groepen
Donderdag	30 deelnemers	5 groepen
Vrijdag	22 deelnemers	4 groepen

Wekelijks wordt er logeeropvang geboden van woensdag t/m zondag en gedurende de schoolvakanties. Binnen het logeren wordt in de weekenden en schoolvakanties dagopvang geboden in 2 á 3 groepen met plusminus 5-6 deelnemers. Net zoals binnen de dagbesteding is ook binnen het logeren de groepsgrootte afhankelijk van de groepssamenstelling en de zorgintensiviteit van de deelnemers. Voor logeren is er in de nacht ruimte voor maximaal 15 deelnemers. In sommige situaties maken deelnemers gebruik van zowel ons dagbestedingsaanbod als ook het logeraanbod.

Omdat de vraag naar logeren groter is dan het aanbod, zijn we binnen het logeerhuis in het verleden gestart met een wachtlijst. Momenteel is er nog steeds een behoorlijk lange wachtlijst. In het voorjaar van 2024 zijn er twee nieuwe deelnemers van de wachtlijst benaderd om te komen logeren.

Sinds november 2022 is het zorgaanbod van Stichting de Naobere uitgebreid met wonen voor jeugd.

Binnen de woonvorm begeleidt 'De Naobere' jeugdigen vanaf vier jaar met psychiatrische problematiek zoals autisme, ADHD, hechtings- en traumaproblematiek. Ook kan er sprake zijn van een licht-verstandelijke beperking. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom de jeugdige niet meer thuis kan wonen. Soms lukt het de ouders niet meer om de jeugdige de zorg te geven die op dat moment nodig is of is de jeugdige uitbehandeld maar is de stap naar huis nog te groot. Anderzijds kan het rugzakje van de jeugdige te vol zitten waardoor het goed is voor de jeugdige om ergens anders een nieuwe start te maken. De duur van het wonen wordt afgestemd op wat de jeugdige nodig heeft, tot en met het bereiken van de maximumleeftijd van 18 jaar. Plaatsing gaat via de Jeugdwet of de Wet Langdurige Zorg.

Er zijn twee woongroepen waar plaats is voor 10 jeugdigen. Aan iedere kant van de boerderij zijn er 5 plekken. Eind 2024 zijn alle 10 de plekken bezet (zie schema).

In 2024 is er 1 jeugdige uitgestroomd en 2 jeugdigen zijn ingestroomd (zie schema hieronder).

Aantal deelnemers:

Zorgaanbod	Begin januari 2024	Instroom 2024	Uitstroom 2024	Eind december 2024
Dagbesteding	45	2	1	46
Logeren	29	4	3	30

Wonen	9	2	1	10
TOTAAL	83	8	5	86

Van de 46 deelnemers die naar dagbesteding komen, maken 14 deelnemers ook gebruik van andere zorgvormen. Dat wil zeggen dat de 86 deelnemers in bovenstaande tabel niet helemaal reëel is. Doordat 14 deelnemers gebruik maken van meerdere zorgvormen, ligt het daadwerkelijke deelnemersaantal iets lager, namelijk 72 deelnemers.

Reden uitstroom:

	Verandering hulpbehoefte	Verandering woonsituatie	Andere reden	Totaal
Dagbesteding	1	0	0	1
Logeren	1	2	0	3
Wonen	0	1	0	1
TOTAAL	2	3	0	

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het aantal deelnemers binnen de Naobere is minimaal gestegen. Op alle vlakken is er 1 deelnemer bijgekomen.

Dagbesteding/logeren:

De zorgvraag van één van de deelnemers is sinds afgelopen jaar toegenomen, dit heeft onder andere te maken met zijn dementie. Doordat we in 2024 een bijscholing betreft 'dementie' hebben gevolgd voor de medewerkers die met deze deelnemer werken kunnen we de zorgvraag continueren. We blijven er wel alert op of deze deelnemer passend blijft bij de Naobere.

Conclusies afgelopen jaar:

- *Kritisch blijven of de deelnemer met dementie past binnen de huidige groepssamenstelling.*
- *Blijven afstemmen met medewerkers wat nodig is om een deelnemer zo lang mogelijk zorg te kunnen blijven bieden.*

Wonen:

De doelgroep binnen de Jeugdzorg verschilt zeer van de doelgroep van het logeerhuis/dagbesteding. Stichting de Naobere is een vrij open setting en hier dient rekening gehouden mee te worden in het aannamebeleid rondom nieuwe jeugdigen. Zo zijn er duidelijke uitsluitingscriteria. Om tot een gedegen besluit te komen, of de jeugdige passend is, worden de volgende stappen hierin gevolgd.

- Telefonische afspraak met de verwijzer om een eerste inschatting te maken
- Overleg met de gedragsdeskundige
- Gezamenlijk overleg met alle betrokkenen vanuit het netwerk van de jeugdige (Vanuit de Naobere zijn de zorgboer en teamleider aanwezig. Ook sluit de gedragskundige hierbij altijd aan)
- Jeugdige laten kijken op locatie (rondleiding en gesprek)
- Jeugdige een dag(deel) mee laten lopen op de groep
- Startgesprek om afspraken maken over de inhoud van de zorg.

De problematiek van de jeugdigen binnen de jeugdzorg is zeer divers. Zo vormt de verkenning op de plek waar de jeugdige woonachtig is een vast onderdeel, inclusief een persoonlijk gesprek met de jeugdige (zonder andere betrokkenen). Dit om vanuit de gesprekken die plaatsgevonden hebben ook een eigen beeldvorming te krijgen bij de daadwerkelijke situatie en de problematiek.

Gedurende de tijd kan de zorgvraag veranderen van de jeugdigen. Dit maakt dat je continu de afweging dient te blijven maken of de jeugdigen de zorg krijgen die ze nodig hebben en/of het team deze zorg kan bieden en of dit passend is voor de groep.

Conclusies afgelopen jaar:

- *Kritisch blijven of de jeugdige past binnen de huidige groepssamenstelling.*
- *Blijven afstemmen met medewerkers wat nodig is om de juiste zorg te blijven geven (denkende aan scholing, intervisie, coaching etc).*
- *Alle documentatie en belangrijke informatie dient vooraf beschikbaar te zijn. Daarna pas starten met zorg.*

4.3 Personeel

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

Dagbesteding/logeren:

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we tevreden zijn over de manier waarop het team dagbesteding/logeren invulling heeft gegeven aan de zorgverlening. Ondanks de uitdagingen met personeel is het ons gelukt om de kwaliteit van zorg op peil te houden, dankzij de inzet en flexibiliteit van het team.

- Personeelsveranderingen en ziekteverzuim

Begin 2024 moesten we afscheid nemen van één medewerker. Daarnaast hebben we, net zoals in de voorgaande jaren, ook in 2024 te maken gehad met langdurig ziekteverzuim. Twee medewerkers waren langdurig ziek, waarvan de oorzaken voornamelijk privéomstandigheden betroffen. Tevens ging een andere medewerker zo'n vijf maanden met zwangerschapsverlof.

Ondanks het vertrek van een medewerker en de langdurige afwezigheid van drie anderen, is het gelukt om de zorg door te laten draaien. Dit werd mogelijk door de bereidheid van andere medewerkers om tijdelijk meer uren te werken, en doordat we in mei 2024 een nieuwe medewerker konden verwelkomen binnen het team. Daarnaast hebben we, wanneer we de openstaande diensten niet konden invullen, een beroep kunnen doen op drie oud-medewerkers. Twee van hen werken nu via een 0-urencontract en één oud-medewerker ondersteunt op ZZP-basis.

- Stagiairs en teamuitbreiding

In het schooljaar 2023-2024 hadden we één stagiaire binnen dagbesteding/logeren. Haar stageperiode liep in juni 2024 ten einde, maar we waren blij haar aan het team te mogen toevoegen. Na een succesvol traject kreeg zij een jaarcontract aangeboden. In september 2024 verwelkomden we drie nieuwe stagiaires, en in november 2024 is er nog een stagiaire gestart.

- Functioneringsgesprekken en teamontwikkeling

Binnen de Naobere is het gebruikelijk om jaarlijks functioneringsgesprekken te voeren met alle medewerkers. Voorafgaand aan deze gesprekken vullen zowel de teamleider als de medewerker het evaluatieformulier in, zodat er concrete onderwerpen aan bod komen. De functioneringsgesprekken beslaan onder andere het algemeen functioneren, de samenwerking binnen het team, opleidingsbehoeften, arbeidsvoorwaarden, communicatie met deelnemers en collega's, en persoonlijke ontwikkeling.

In 2024 hebben we met alle medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd. Naast deze jaarlijkse gesprekken wordt er ook veelvuldig coaching on the job geboden, mede doordat de teamleider regelmatig meedraait in de diensten. Tevens maken we ruimte tijdens de teamvergaderingen van het logeershuis voor interactieve werkvormen, waarin relevante onderwerpen en thema's voor het team aan bod komen. Deze werkvormen helpen ons om als team doorlopend te blijven ontwikkelen.

Verder hebben er verschillende teambevorderende activiteiten plaatsgevonden, zoals de jaarlijkse kerstborrel, kermisbezoekjes en andere teamuitjes, die de samenwerking en de sfeer binnen het team verder hebben versterkt.

- Conclusie dagbesteding/logeren:

Uitstroom 2024:	1 medewerker	1 stagiaire
Instroom 2024:	2 medewerkers	4 stagiaires

Wonen:

- Personeelsveranderingen en ziekteverzuim

In april 2024 hebben we afscheid moeten nemen van één medewerker. We hebben in 2024 te maken gehad met één medewerker die langdurig ziek is geweest (in 2023 al uitgevallen).

Tijdens het re-integratieproces werd duidelijk dat het werken in de jeugdzorg niet meer passend was. We hebben in juni afscheid genomen van deze medewerker.

Voor de uren die nog open stonden zijn er verschillende vacatures uitgezet. We hebben gebruik gemaakt van een vaste ZZP'er die ook in 2023 al bekend was bij de Naobere. In de drukke zomerperiode hebben we sporadisch gebruik gemaakt van een 2e ZZP'er om het team te ontlasten.

In september 2024 hebben we twee nieuwe collega's mogen verwelkomen die het team weer compleet gemaakt hebben. Hierdoor is de inzet van ZZP'ers niet meer nodig geweest. We hopen met dit vaste team de zorg weer te continueren. Gedurende het jaar hebben we voor de rest te maken gehad met kortdurend ziekteverzuim.

Het team van Wonen bestaat nu uit 11 medewerkers, waaronder een gastvrouw, BBL-medewerker en een stagiaire.

- Stagiairs en teamuitbreiding

Na de afronding van de stageperiode in 2023 is de medewerker in dienst gekomen bij de Naobere via een 0 uren contract om deze vervolgens om te zetten naar een groot contract van 32 uur.

In september 2024 is er een nieuwe stagiaire begonnen voor één dag per week. Zij heeft al een MBO-4 opleiding afgerond en is gestart met een HBO opleiding.

- Functioneringsgesprekken en teamontwikkeling

Minimaal één keer per jaar vindt er een officieel evaluatiegesprek plaats met de medewerker. Voorafgaand aan deze gesprekken vullen de medewerkers het evaluatieformulier in.

Daarnaast wordt er nog geregeld met de medewerkers een gesprek gepland om het persoonlijk welzijn te bespreken, inhoudelijk te spreken over begeleiding van de jeugdigen (inhoud van zorg) etc.

In 2024 zijn we ook gestart met georganiseerde intervisiebijeenkomsten onder leiding van een gekwalificeerd supervisor. Het doel van deze bijeenkomsten is dat de kennis, deskundigheid en vaardigheden vergroot worden van alle medewerkers.

Helaas is het in 2024 niet gelukt om een teamuitje te plannen, dit had te maken met organisatorische zaken. Daardoor is het teamuitje verplaatst naar 2025. Middels andere activiteiten ide samenwerking en de sfeer te bevorderen (kerstborrel, etentje etc.). Verder hebben er verschillende team bevorderende activiteiten plaatsgevonden, zoals de jaarlijkse kerstborrel, lunch en etentje die de samenwerking en de sfeer binnen het team verder hebben versterkt.

- Conclusie wonen:

Uitstroom 2024:	2 medewerkers	1 stagiaire
Instroom 2024:	3 medewerkers (waaronder 1 stagiaire vanuit uitstroom)	1 stagiaire

ZZP'ers:

Werknemer 1: Contract t/m 31-3-2025.

Werknemer 2: Contract t/m 31-03-2025

Het zijn vaste ZZP'ers die meegenomen worden in het algemene dienstrooster en ingezet worden op beiden groepen. Wij werken via een bemiddelingsbureau waardoor alles juridisch, fiscaal en arbeidsrechtelijk goed geregeld is met de ZZP'ers. Ook met de ZZP'ers zijn er regelmatig gesprekken om te kijken hoe het gaat, waar ze tegenaan lopen etc.

Vanaf 01-09-2024 zijn de ZZP'ers niet meer ingezet op de groep, omdat het team van Wonen compleet was en er géén langdurig zieken waren.

Omdat het gaat om een klein team, waarin medewerkers redelijk grote contracten hebben, is het wel prettig om deze medewerkers af en toe te kunnen inzetten. Zij zijn bekend met de Naobere en de jeugdigen waardoor het ondertussen al heel eigen is. In 2025 zal het teamuitje plaatsvinden, mede omdat we betrouwbare ZZP'ers hebben die de groepen kunnen draaien.

4.4 Stagiairs

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

Dagbesteding/logeren:

De Naobere is een erkend leerbedrijf dat studenten graag de kans biedt om praktijkervaring op te doen. In 2024 heeft de stichting verschillende stagiaires verwelkomd. Van november 2023 tot juni 2024 was er een stagiaire afkomstig van de opleiding 'Maatschappelijk Zorg', niveau 4, leerjaar 3. Deze stagiaire draaide twee dagen in de week mee binnen de dagbesteding en na een aantal maanden is ze ook binnen het logeerhuis aan de slag gegaan.

In september 2024 hebben we drie nieuwe stagiaires, afkomstig van verschillende opleidingen, mogen verwelkomen, namelijk

- Opleiding; Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker, ROC in Nijmegen, leerjaar 2, niveau 4
- Opleiding; Maatschappelijke Zorg, Gilde Opleidingen in Venlo, leerjaar 2, niveau 4
- Opleiding; Maatschappelijke Zorg, Summa College in Eindhoven, leerjaar 2, niveau 4

In november 2024 hebben we hier nog één stagiaire aan toe mogen voegen.

- Opleiding; Maatschappelijke Zorg en Groen, Yuverta College in Nijmegen, leerjaar 1, niveau 4

De taken van de stagiaires worden bepaald door hun opleiding en het leerjaar waarin ze zitten. De werkzaamheden, zoals het begeleiden, ondersteunen en motiveren van deelnemers, het helpen bij contact leggen met anderen, het assisteren bij persoonlijke verzorging, het inventariseren van hulpvragen en deelname aan overleggen, worden altijd uitgevoerd onder supervisie van een professional.

Elke stagiaire heeft een vaste begeleider die hen gedurende de stageperiode ondersteunt. MBO-stagiaires worden begeleid door medewerkers met minimaal een MBO-diploma, terwijl HBO-stagiaires begeleid worden door een HBO-gekwalificeerde medewerker. Regelmatige begeleidingsgesprekken zorgen ervoor dat de stagiaire zich verder ontwikkelt tijdens de stage.

Naast MBO- en HBO-stagiaires heeft de Naobere ook middelbare scholieren ontvangen voor zogenaamde snuffelstages of burgerschapsstages. Daarnaast hebben we een student, afkomstig van de opleiding Pedagogische Wetenschappen aan de Radboud Universiteit, voor 100 uur kennis mogen laten maken met de doelgroep.

Wonen:

In 2024 hebben we te maken gehad met twee stagiaires.

Eén stagiaire was gestart in 2023 en de verwachting was dat deze stage in februari 2024 afgerond zou zijn. Dit is helaas niet gelukt. Dit kwam doordat de opdrachten vanuit school niet afgerond waren. In september heeft de stagiaire de stage positief af kunnen ronden.

Deze medewerker heeft een jaarcontract aangeboden gekregen waardoor ze in dienst is getreden bij 'De Naobere'.

Een andere stagiaire is in september 2024 gestart. De stagiaire is afkomstig van de HAN in Nijmegen. Zij volgt de opleiding HBO Social Work en zit in het eerste leerjaar. Zij heeft al een diploma op MBO-4 niveau in haar bezit. Zij loopt één dag per week stage en haar stage zal lopen tot de zomervakantie van 2025.

De stagiaire staat altijd met een gediplomeerde professional op de groep. Het kan zijn dat deze gediplomeerde professional even niet aanwezig is op de groep, maar dan is er altijd nog een professional op de andere groep aanwezig. Dit gaat altijd in overleg met de stagiaire en de veiligheid staat voorop. Stagiaires die in hun laatste leerjaar zijn moeten de groep aan het einde van het jaar zelf kunnen draaien (met een rechtstreekse achterwacht die altijd direct beschikbaar is).

Ten alle tijden ligt de verantwoordelijkheid bij de gediplomeerde professional. De stagiaire voert onder supervisie van de gediplomeerde professional werkzaamheden uit.

Binnen het wonen zijn er twee verschillende functies: Jeugdzorgwerker C (HBO werk- en denkniveau) Jeugdzorgwerker D (MBO4 werk- en denkniveau).

Afhankelijk van de studie zal de stagiaire werkzaamheden verrichten die horen bij de desbetreffende functie. Taken en verantwoordelijkheden stagiaires zijn o.a. bijdragen leveren aan het opstellen van een plan in samenwerking met de jeugdige, advies geven over aanpak/methode van de jeugdige, observeren op de groep, begeleiden van het groepsdynamisch proces, het begeleiden/stimuleren en activeren van de individuele jeugdige en resultaten bespreken met betrokkenen, deelnemen aan overlegvormen etc.

Het verschil tussen een MBO en HBO- stagiaire zit voornamelijk in het opstellen van plannen en het contact met externe instanties. De school bepaald de eisen die gesteld worden voor de praktijkopdrachten op de stageplek.

Gedurende de stageperiode wordt de stagiaire begeleid door één vaste stagebegeleider.

De stagebegeleider ondersteunt de stagiaire in de ontwikkeling gedurende de praktijkperiode. Dit wordt gedaan door middel van begeleidingsgesprekken 1x per 2 weken. Tussentijds kan er nog een extra gesprek ingepland worden indien noodzakelijk.

Onderwerpen in dit gesprek zijn o.a. het functioneren op de groep, casuïstiekbespreking, bespreken opdrachten school, leerdoelen etc. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt.

4.5 Vrijwilligers

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

De Naobere beschikt over een stabiel team van 18 vrijwilligers die zich inzetten op verschillende vlakken zoals activiteiten, onderhoud, technische ondersteuning en vervoer. Gemiddeld besteden zij 3 uur per week aan hun taken. De vrijwilligers zorgen voor een goede uitvoering van de afgesproken werkzaamheden, waaronder:

- Het bieden van adequate ondersteuning en begeleiding aan deelnemers bij activiteiten
- Het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden in de gebouwen, in de tuin en op het terrein
- Het veilig vervoeren van deelnemers
- Het ondersteunen van het team bij technische zaken, zoals computer, elektronica en telefoons
- Het bieden van beleidsmatige ondersteuning aan leidinggevenden, indien gevraagd

Elke vrijwilliger wordt gekoppeld aan een contactpersoon die hen in de eerste periode goed informeert en introduceert binnen de organisatie. Deze contactpersoon fungeert als het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilliger. Elk jaar wordt er een evaluatiegesprek gehouden met de teamleider, waarbij eventuele opmerkingen meteen worden opgepakt. Alle vrijwilligers die direct met deelnemers werken, beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

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.

Als we terugkijken op 2024, kunnen we stellen dat het wederom een jaar is geweest met veel veranderingen en uitdagingen op het gebied van personeel. Het vertrek van medewerkers, openstaande vacatures, langdurige ziektegevallen en een medewerker met zwangerschapsverlof vroegen veel van het team. De medewerkers werden gevraagd om grote flexibiliteit en extra inzet te tonen om de zorg voor de deelnemers te waarborgen.

Gedurende de periode van afwezigheid van medewerkers hadden we tijdelijk onvoldoende personeel om de deelnemers te begeleiden. Hoewel medewerkers bereid waren om extra uren te draaien, moesten we ervoor zorgen dat dit niet te veel werd. Om de diensten goed in te vullen en de werkdruk te verlichten, hebben we uiteindelijk een beroep gedaan op oud-medewerkers en een ZZP'er. Het inschakelen van oud-medewerkers was bijzonder waardevol, aangezien zij al goed bekend waren met de deelnemers en de werkwijze. Zo ook vaste en bekende ZZP'ers werd als zeer waardevol gezien.

Wanneer het team volledig is, zonder afwezigheid door ziekte of verlof, beschikken we doorgaans over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om de zorg en begeleiding voor de deelnemers optimaal te waarborgen.

Ondanks de vele veranderingen kunnen we met trots terugkijken op zowel het team van dagbesteding/logeren als het team van wonen, die zich beide hebben gekenmerkt door enorme inzet, flexibiliteit, enthousiasme en openheid. Beide teams staan altijd klaar voor elkaar én voor de deelnemers, wat ons als organisatie sterker maakt. Samen met de stagiaires en vrijwilligers hebben we hechte en sterke teams opgebouwd die alles doen om de deelnemers de zorg en aandacht te geven die zij verdienen.

De vrijwilligers zijn voornamelijk actief binnen de dagbesteding en het logeren, maar zouden ook een waardevolle aanvulling kunnen zijn voor het zorgaanbod binnen het wonen. In de toekomst hopen we dan ook meer vrijwilligers voor het wonen te mogen verwelkomen. Zij zouden bijvoorbeeld kunnen ondersteunen bij vrijetijdsbesteding, helpen met koken of individuele activiteiten organiseren voor de jeugdigen. Het blijkt echter niet eenvoudig om vrijwilligers voor deze rol te vinden, wat een uitdaging is waar we mee te maken hebben. We blijven actief zoeken.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De zorgvisie ligt altijd ten grondslag aan het opleidingsplan. De scholingen en opleidingen die georganiseerd worden binnen de Naobere zijn gericht op verbetering en verdieping van de zorg en het blijven (door)ontwikkelen van de werknemer, zowel op team- als individueel niveau. Daarnaast richt scholing zich op voorwaardenscheppende aspecten zoals veiligheid, hygiëne en fysieke belasting.

Dagbesteding/logeren:

Het opleidingsdoel voor dagbesteding in 2024 was gericht op het versterken van de kennis en vaardigheden van het team op het gebied van dementie bij de ouder wordende deelnemer. Deze kennis is van groot belang voor een deel van onze huidige deelnemers. Om het team hierin verder te ondersteunen, werd een specifieke scholing georganiseerd. Dankzij deze scholing was het mogelijk om de zorg voor één van de deelnemers voort te zetten. Zonder de opgedane kennis zouden we helaas niet in staat zijn geweest om de benodigde zorg voor deze deelnemer te blijven bieden.

	Scholingen:	Locatie:	Hoeveel medewerkers aan deelgenomen:	Doel:
April 2024	Ouderwordende deelnemer	Dagbesteding	13 medewerkers	nieuwe kennis opdoen, bestaande kennis actualiseren en praktische handvatten bieden voor het omgaan met de ouder wordende deelnemer.
2024	Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet	Wonen	7 medewerkers	Implementeren van gedachtegoed VG en GV binnen het team

De scholingen zijn succesvol afgerond, waardoor de opleidingsdoelen voor 2024 grotendeels zijn behaald. Door de overstap naar een andere aanbieder hebben we de scholing Levensreddend Handelen in combinatie met EHBO en de BHV-cursus helaas niet gevolgd. Het heeft prioriteit om deze scholingen alsnog te organiseren in de eerste maanden van 2025.

Wonen:

Eind april 2024 hebben alle medewerkers die op dat moment in dienst waren de scholing Verbindend Gezag & Geweldloos Verzet afgerond. Eind 2024 zijn er 4 medewerkers die nog niet getraind zijn met deze methodiek. In 2025 zullen deze medewerkers getraind worden met deze methodiek.

Doelstelling is dat medewerkers binnen het wonen de jeugdigen vanuit het principe van GV & VG de jeugdigen begeleiden.

In 2024 zijn we gestart met begeleidde intervisie door een gekwalificeerd professional. In 2025 zullen de intervisiebijeenkomsten doorgezet worden. Het doel van deze bijeenkomsten is om stappen te zetten in de samenwerking met elkaar en de begeleiding aan de jeugdigen. Dit begint met zicht krijgen op de eigen rol, het eigen gedrag en de eigen stijl van werken. Ook zullen organisatorische processen onder de loep genomen worden.

De scholingen rondom BHV en EHBO hebben in 2024 niet plaats kunnen vinden. Dit omdat De Naobere overgestapt is naar een andere aanbieder. In 2024 hebben we onderzoek gedaan welke aanbieder het beste aansluit bij de vraag en behoeften van de medewerkers in combinatie met de setting waar we werken.

Na het vinden van de nieuwe aanbieder is het niet meer gelukt om deze scholingen in 2024 te plannen. Deze zijn verplaatst naar begin 2025.

Eind 2024 hebben we ons ook georiënteerd op de e-learning van de scholing 'Werken met een Meldcode'. Jeugdzorgwerkers zijn verplicht te werken met deze meldcode. De medewerkers zijn hiervan op de hoogte maar de noodzaak bestaat om meer inzicht te krijgen hoe deze op de juiste manier toe te passen. Dit staat op de planning voor 2025.

Binnen het wonen hebben we op dit moment weinig jeugdigen die medicatie slikken. Desalniettemin vinden we het belangrijk dat medewerkers op de hoogte blijven van alle soorten medicatie/bijwerkingen/effecten/wijze van toedienen etc. De medicatiecursus zal in 2025 gepland worden.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Door de toenemende zorgvraag en de intensiteit ervan blijven we alert op de kennis en vaardigheden van de medewerkers binnen de Naobere. Het is mogelijk dat er de komende jaren aanvullende scholingen nodig zijn, zowel voor specifieke casussen als op het gebied van wet- en regelgeving. Deze scholingen kunnen zowel op team- als individueel niveau worden aangeboden.

De volgende scholingen staan voor 2025 op het programma:

- **Herhaling BHV** (ongeveer 10 medewerkers van dagbesteding/wonen)
Deze training is essentieel voor het snel en adequaat kunnen handelen in noodsituaties en het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers.
- **Herhaling EHBO** (ongeveer 15 medewerkers van team logeren en team wonen)
Medewerkers moeten in staat zijn om levensreddende handelingen te verrichten bij noodgevallen. Deze training is cruciaal voor het waarborgen van de gezondheid en veiligheid van onze deelnemers.
- **Herhaling Medicatie** (team logeren + team wonen)
Het juist toedienen van medicatie is een belangrijke taak die de gezondheid en het welzijn van de deelnemers direct beïnvloedt. Herhaling van deze training zorgt ervoor dat medewerkers up-to-date blijven met de laatste richtlijnen.
- **Herhaling Sondevoeding Toedienen** (team logeerhuis)
Sondevoeding is een specialistische taak, en het is essentieel dat medewerkers deze vaardigheid goed beheersen om deelnemers met specifieke zorgbehoeften goed te ondersteunen.
- **Werken met meldcode** (team Wonen)
(E-learning) Leer werken met een meldcode. De cursus gaat over het signaleren van en handelen bij vermoedens van verschillende vormen van huiselijk geweld.
- **Verbindend gezag & Geweldloos Verzet (team Wonen) Het gaat hier over medewerkers die deze cursus nog niet gevolgd hebben (totaal 4 medewerkers) .**
Dit gedachtegoed gaat er vanuit dat je geen controle hebt over het gedrag van een ander maar wel je eigen gedrag kunt veranderen. Het is een andere manier om vorm te geven aan ouderschap en ouderlijk gezag en ernstig probleemgedrag te stoppen.
- **Vlaggensysteem (team Wonen)**
Eén medewerker binnen het team is bekend met deze interventie. Deze medewerker gaat informatie aan het hele team geven over deze interventie.
Het Vlaggensysteem biedt professionele opvoeders die met kinderen en jongeren werken een interventie om seksueel gedrag te beoordelen, het te bespreken met collega's en de kinderen en jongeren zelf, en om gepast te reageren.

Door deze scholingen blijven we als organisatie voorbereid op veranderende zorgbehoeften en zorgen we ervoor dat medewerkers de juiste kennis en vaardigheden hebben om de zorgkwaliteit continu te waarborgen.

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.

Ons belangrijkste opleidingsdoel is het bevorderen van de deskundigheid van onze medewerkers, zodat we continu een hoge kwaliteit van zorg kunnen bieden. Om dit te bereiken, is het essentieel dat we goed inspelen op zowel de hulpvragen van onze deelnemers als de opleidingsbehoeften van onze medewerkers. Daarom vragen we tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek of medewerkers behoefte hebben aan bijscholing. Als er behoefte is, onderzoeken we hoe groot deze behoefte is en of meerdere medewerkers deze behoefte delen. In dat geval kijken we of er voldoende tijd en ruimte is om de scholing te organiseren. Als dit mogelijk is, gaan we op zoek naar een geschikte aanbieder.

We streven naar een goede balans tussen inhoudelijke bijscholing en het trainen van specifieke vaardigheden, zodat we onze medewerkers optimaal ondersteunen in hun ontwikkeling.

Gezien de veranderende hulpvraag van onze deelnemers in de afgelopen jaren, onderzoeken we of scholingen kunnen bijdragen aan het inspelen op deze veranderingen. Zo bevorderen we de deskundigheid van onze medewerkers en kunnen we de kwaliteit van zorg blijven waarborgen. De scholingen die in 2024 zijn gegeven, zijn door de medewerkers positief ontvangen en succesvol afgerond.

Voor de BHV- en LRH-scholingen hebben we in 2024 een nieuwe aanbieder gevonden. Deze keus hebben we gemaakt omdat de vorige aanbieder niet meer aansloot bij de behoeftes van het team. Begin 2025 zullen de scholingen 'Levensreddend Handelen' in combinatie met 'EHBO' en 'BHV' worden aangeboden aan onze medewerkers.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Dagbesteding/logeren:

Binnen de dagbesteding en het logeren wordt jaarlijks, indien mogelijk gezien de mate van beperking van de deelnemer, een evaluatiegesprek gehouden. Daarnaast wordt er jaarlijks minimaal één evaluatiegesprek gevoerd met de ouders/verzorgers van de deelnemer en eventuele andere betrokken professionals. Deze gesprekken worden geleid door de persoonlijk begeleiders van de Naobere, waarbij het algehele welzijn van de deelnemer centraal staat. Bij nieuwe deelnemers vindt er na 2 tot 3 maanden (afhankelijk van de frequentie van dagbesteding/logeren) een evaluatiegesprek plaats met de ouders/verzorgers en indien van belang andere betrokken professionals. Dit gesprek is bedoeld om te evalueren en gezamenlijk te beoordelen of de Naobere een passende plek is voor de deelnemer.

Tijdens de evaluatiegesprekken worden verschillende onderwerpen besproken, zoals de geboden ondersteuning en begeleiding, zorg en verzorging, communicatie en informatie, en de omgang met ouders/verzorgers. Verder komen kwaliteit, organisatie en randvoorwaarden aan bod, en krijgen ouders/verzorgers en eventuele andere betrokken professionals de ruimte om eigen onderwerpen in te brengen. Ook het begeleidingsplan wordt tijdens het gesprek besproken.

De resultaten van de evaluatie worden op schrift gesteld en gedeeld in het teamoverleg. Waar nodig worden de begeleidingsdoelen aangepast op basis van de evaluatie. Tussentijdse evaluaties kunnen plaatsvinden op verzoek van ouders/verzorgers of op initiatief van de Naobere. Alle deelnemers met een WLZ-indicatie hebben recht op twee evaluaties per jaar, tenzij de deelnemer of wettelijke vertegenwoordiger aangeeft dat één evaluatie per jaar voldoende is. Dit wordt dan vastgelegd in het begeleidingsplan en ondertekend door ouders/verzorgers, de deelnemer en de teamleider.

Wat betreft de begeleidingsdoelen van het afgelopen jaar kunnen we stellen dat deze (binnen dagbesteding, logeren en wonen) goed zijn afgestemd op de behaalde resultaten. In de evaluaties is duidelijk zichtbaar of de ingezette begeleiding effect heeft gehad. De doelen zijn geëvalueerd in samenwerking met ouders en regelmatig besproken tijdens teamoverleggen. We zijn tevreden over de zichtbare trends en effecten van de ingezette begeleiding, aangezien deze veelal in lijn zijn met de verwachtingen en de behoeften van de deelnemers.

Toch blijft het rapporteren van de begeleidingsdoelen een belangrijk aandachtspunt. Ondanks de implementatie van Carefriend (ECD) wordt het rapporteren op deze doelen nog regelmatig vergeten. Medewerkers worden dan ook regelmatig herinnerd door de teamleider of de persoonlijk begeleiders, zodat de voortgang van de doelen goed geëvalueerd kan worden. Ook wordt dagelijks in de agenda aangegeven om hieraan te denken. We hopen in de toekomst een manier binnen Carefriend te vinden die het rapporteren van de begeleidingsdoelen makkelijker maakt, zodat het minder snel wordt vergeten.

Wonen:

Binnen het wonen hebben we te maken met verschillende evaluatiegesprekken die betrekking hebben op de deelnemer en het netwerk. Hieronder worden de verschillende vormen aangegeven:

Werkwijze begeleidingsplan:

Er vindt jaarlijks minimaal één evaluatiegesprek plaats met de deelnemer, wettelijk vertegenwoordiger, gecertificeerde instelling (BJZ/WSG), ouder(s) eventueel, mentor van de deelnemer, meewerkend teamleider, gedragskundige, verwijzer en eventueel overige betrokken instanties.

Onderwerpen die aan bod komen zijn:

- Algemeen welzijn van de jeugdige
- Hulpverleningsgeschiedenis
- Betrokken instanties en samenwerkingsafspraken
- Social Media
- Medicatie
- (Sociaal) netwerk
- Persoonlijke afspraken
- 6 pijlers van positieve gezondheid (lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen, dagelijks leven)

Dit plan wordt door de mentor geschreven. Belangrijk dat de deelnemer hierin mee wordt genomen. De deelnemer geeft zelf aan, aan welke doelen

hij/zij wil werken. De RIE wordt tijdens deze bespreking ook geëvalueerd en bijgesteld.

Dit plan wordt ondertekend door wettelijk vertegenwoordiger, meewerkend teamleider en deelnemer (vanaf 12 jaar) en wordt vervolgens besproken in de teamvergadering

Werkwijze evaluatie:

De voortgang en de resultaten van het begeleidingsplan worden één keer per half jaar met de deelnemer geëvalueerd.

De begeleider heeft hierin de rol om naast het zoeken naar wat de deelnemer nodig heeft ook de mogelijkheden en grenzen van de te bieden zorg binnen de Naobere te vertegenwoordigen, om zo goede zorg te kunnen leveren aan zowel het individu als de groep. Resultaten van de evaluatie worden op schrift gesteld, in het elektronisch cliëntendossier, en gebruikt om de hulpvragen bij te stellen.

Vervolgens worden de resultaten besproken in het teamoverleg.

Tussentijdse evaluaties:

Tussentijdse evaluaties kunnen plaatsvinden op verzoek van ouders, andere betrokken instanties etc. In de beginperiode na plaatsing van een deelnemer vindt er wekelijks afstemming plaats.

Werkwijze tevredenheid jeugdige:

De mentor bespreekt 1x per jaar de ingevulde tevredenheidslijst met de deelnemer. Voor de deelnemer onder de 12 jaar wordt een aparte lijst ingevuld. De mentor zet acties uit voor verbeteringen en laat dit terug komen in de teamvergadering.

Werkwijze tevredenheid wettelijk vertegenwoordiger:

De meewerkend teamleider is verantwoordelijk voor de evaluatie met de wettelijk vertegenwoordiger. De meewerkend teamleider zet acties uit voor verbeteringen en laat dit terug komen in de vergadering.

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.

Dagbesteding/logeren:

In tegenstelling tot het voorgaande jaar hebben in 2024 alle geplande evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Alle evaluatiegesprekken zijn gevoerd met ouders/verzorgers en, indien relevant, andere betrokken professionals. Tijdens deze gesprekken wordt samen beoordeeld of De Naobere een passende plek is voor de deelnemer en worden eventuele aanpassingen in de begeleiding besproken.

Voor nieuwe deelnemers zijn de eerste evaluatiegesprekken doorgaans twee tot drie maanden na de start van de dagbesteding of het logeren gepland. De timing van het eerste evaluatiegesprek wordt afgestemd met ouders en is daarbij afhankelijk van hoe vaak de deelnemer daadwerkelijk aanwezig is. Een voorbeeld uit 2024 betreft een deelnemer die één keer per maand komt logeren. Omdat er na twee maanden pas twee logeermomenten hadden plaatsgevonden, is ervoor gekozen het evaluatiegesprek uit te stellen. Op deze manier kregen zowel de deelnemer en ouders voldoende tijd om te wennen, en kon De Naobere beter inschatten of het logeren daadwerkelijk passend is voor de deelnemer.

Uit alle evaluaties blijkt dat ouders/verzorgers doorgaans zeer tevreden zijn over de Naobere. Ze geven, net als voorgaande jaren, aan dat de kleinschaligheid van ons aanbod en de persoonlijke, open benadering zeer gewaardeerd worden. De Naobere is dan ook vereerd met de over het algemeen positieve bevindingen van zowel de deelnemers als ouders/verzorgers. Dit resultaat stimuleert ons om de kwaliteit van zorg blijvend door te ontwikkelen. Er zijn weinig verbeterpunten uit de evaluatiegesprekken naar voren gekomen, en de punten die wel genoemd werden, zijn direct opgepakt en geïmplementeerd.

Wanneer deelnemers of ouders/verzorgers in het dagelijks werk opmerkingen of kritiek uiten, is onze basishouding om meteen in gesprek te gaan en samen naar oplossingen te zoeken. Dit draagt bij aan een cultuur van voortdurende verbetering en zorgt ervoor dat ouders/verzorgers zich gehoord en ondersteund voelen. In veel gevallen worden deze feedbackpunten direct opgepakt en geïntegreerd in ons zorgproces, wat helpt om de hoge kwaliteit van zorg te behouden die we als Naobere willen bieden. Dit verklaart naar onze mening waarom er in de evaluatiegesprekken weinig verbeterpunten naar voren komen, aangezien we proactief werken aan het oplossen van zorgen en feedback.

Begeleidingsdoelen zijn eveneens geëvalueerd tijdens de jaarlijkse evaluaties. Doelen die zijn behaald, worden gecontinueerd. Doelen die niet haalbaar blijken worden bijgesteld, zodat ze beter aansluiten bij de situatie van de deelnemer. Uit de evaluatiegesprekken met ouders/verzorgers blijkt dat veel ouders/verzorgers binnen dagbesteding en logeren weinig waarde hechten aan de begeleidingsdoelen zelf. Wat zij belangrijker vinden, is dat hun zoon of dochter zich goed in zijn/haar vel voelt en met plezier naar de dagbesteding of het logeerhuis gaat.

Al met al, door zowel de evaluaties als de voortdurende feedback van ouders/verzorgers, hebben we waardevolle inzichten gekregen die ons helpen om de zorgprocessen te blijven verbeteren en onze aanpak verder af te stemmen op de behoeften van de deelnemers en hun ouders/verzorgers.

Wonen:

Ouder(s) of wettelijk vertegenwoordiger van de jeugdige worden uitgenodigd voor een evaluatie waar het gaat over de zorg voor de jeugdige. Ouders hebben er in veel gevallen niet voor gekozen om hun kind bij een woongroep te laten wonen. Dit is soms een lastig onderwerp omdat ouder(s) het liefste hebben dat hun zoon/dochter thuis woont. We merken dat de ouder(s) of wettelijk vertegenwoordigers wel aan durven te geven waar ze tegenaan lopen. Ze wachten hiermee vaak niet tot het evaluatiemoment. Dit ervaren we als prettig zodat we op dat moment hier op in kunnen spelen. Het gaat hierbij vaak om een verheldering van wat er op de groep gebeurd is of wat er wel of niet geregeld is in de zorg voor de jeugdige. Tussendoor is er regelmatig telefonisch contact. Dit verschilt per jeugdige maar gemiddeld 1x per week. Hiermee komen ze soms ook met tips/adviezen. We vinden het belangrijk om goed te luisteren naar de ouder(s), dat zij hun visie op de zorg kunnen geven en we samen bekijken wat de haalbaarheid hiervan is.

Het afgelopen jaar is gebleken dat er een fijne samenwerking is geweest en dat de dingen die speelden direct opgepakt werden. Ouder(s) en/of wettelijk vertegenwoordiger geven terug dat ze de mooie plek waarderen, de kleinschaligheid en huiselijkheid. Dat ze het fijn vinden dat vriendjes/vriendinnetjes mogen komen spelen, logeren op de groep en de jeugdigen ook bij andere mogen spelen en logeren. In de laatste maanden geven ze ook terug dat er een vast team staat, wat ten goede komt voor de zorg van de jeugdige. Ze voelen de ruimte/mogelijkheid om zaken te kunnen bespreken. Ze weten de juiste personen snel te vinden.

Verder worden ouder(s)/wettelijk vertegenwoordiger altijd uitgenodigd bij overige evaluaties en gesprekken die plaatsvinden. Enkele voorbeelden hiervan zijn; evaluatiegesprekken op school, evaluatiegesprekken bij betrokken hulpverleningsorganisaties (extern), evaluatiegesprekken bij de Naobere, begeleidingsplanbespreking jeugdige etc. Begeleidsdoelen worden geëvalueerd tijdens de begeleidingsplanbespreking. Doelen zijn behaald, worden gecontinueerd, blijken niet haalbaar of worden bijgesteld op de situatie. Het rapporteren op doelen door medewerkers blijft nog een aandachtspunt.

Er is een algemeen evaluatieformulier wat gebruikt wordt voor dagbesteding/logeren en wonen. Gemerkt dat dat de formulering niet helemaal passend is bij het wonen wordt als actie uitgezet dit formulier aan te passen voor het wonen.

Reflectie:

- Onvoldoende geborgd proces

Het is nog niet goed ingebed in de vaste werkwijze. Zowel voor de leidinggevende als voor de medewerkers mogelijk ook niet voldoende duidelijk wie verantwoordelijk is voor het evaluatiegesprek.

- Complexiteit bij instroom van jeugdigen

De start van een traject is vaak intensief, zowel voor de jeugdige als voor het team. De focus ligt in deze fase veelal op stabilisatie en het opbouwen van vertrouwen. Hierdoor komt het evaluatiemoment soms op de achtergrond.

- Gebrek aan structurele planning

Evaluaties worden nog niet altijd standaard ingepland bij de start van de plaatsing.

Verbetermaatregelen:

- Opnemen in het werkproces.
- Meteen bij start zorg een datum plannen voor de evaluatie.
- Intern afstemmen en borgen wie hiervoor verantwoordelijk is.
- We kunnen bekijken of er een melding ingesteld kan worden vanuit het systeem die een herinnering sturen aan de verantwoordelijke medewerker.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

In 2024 hebben er binnen dagbesteding/logeren zeven inspraakmomenten in groepsverband plaatsgevonden.

Binnen het wonen hebben er op beide woongroepen zes inspraakmoment plaatsgevonden. Tijdens de inspraakmomenten zijn er middels een zogenoemd keukentafelgesprek onderwerpen besproken. Deelnemers, maar ook medewerkers hebben de mogelijkheid gekregen om onderwerpen voor deze inspraakmomenten aan te kaarten. Rondom verschillende thema's zijn tijdens de keukentafelgesprekken vragen gesteld aan deelnemers. Deze vragen zijn alvorens het inspraakmoment opgesteld. Zoals ieder ander willen ook de deelnemers de kans krijgen om zich gezien en gehoord te voelen. Middels de inspraakmomenten krijgen de deelnemers (indien mogelijk wegens mate van beperking) de mogelijkheid om kritisch te kijken naar de door ons geboden zorg. Op deze wijze proberen wij als Naobere zoveel mogelijk aan te sluiten bij de vraag/wens van de deelnemers. Van de resultaten uit de inspraakmomenten wordt een verslaglegging gemaakt. Vervolgens worden de resultaten teruggekoppeld naar de medewerkers tijdens het teamoverleg en/of middels de rapportage om vervolgens hierop (indien nodig) acties uit te zetten.

Dagbesteding en Logeren:

Onderwerpen die aan bod zijn gekomen:

- Groepsgrootte:

- Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over de groepsgrootte en ook over de samenstelling van de groepen. Er wordt goed gekeken naar wel/niet mobiele deelnemers en de heterogene samenstelling.

- Eten en drinken:

- De deelnemers vinden dat er een gezond en gevarieerd aanbod is binnen de Naobere. De eetmomenten worden als plezierig en gezellig ervaren. Met name de producten uit eigen tuin en het verwerken hiervan, samen met de deelnemers wordt gezien als een leuke activiteit.

- Activiteiten:

- De activiteiten zijn zeer divers met zowel binnen als buitenactiviteiten en de variatie wordt als zeer prettig ervaren. Er is voldoende materiaal aanwezig om de deelnemers op elk niveau uit te dagen.

- Begeleiding:

- De deelnemers zijn tevreden over de begeleiding. Ze zijn betrokken, bieden structuur, lief voor de deelnemers en af en toe lekker gek waardoor er een prettige sfeer heerst. De openheid en open houding wordt als zeer prettig ervaren

- Hygiëne:

- De afspraken, huisregels en hygiëne zoals ze nu worden nageleefd wordt als prettig ervaren. De deelnemers zijn ook positief over de huishoudelijk medewerker binnen de Naobere.

- Het erf:

- Het erf geeft veel ruimte aan de deelnemers en er kunnen tal van activiteiten plaatsvinden. Enkele deelnemers geven aan dat er soms te weinig parkeerplekken op het terrein aanwezig zijn. Sommige gedeeltes van de tuinen zijn omheind en dit vinden de deelnemers belangrijk m.b.t. de veiligheid.

- Vervoer:

- Het vervoer van de deelnemers van en naar huis/groep wordt als prettig ervaren. De rijvrijwilligers zijn open en vriendelijk.

Wonen Jeugd:

Onderwerpen die aan bod zijn gekomen:

- Thema's:

- Samen met de deelnemers is er nogmaals besproken dat er enkele momenten met de groep plaatsvinden en ingegaan wordt op verschillende thema's. Belangrijk hierin is dat de jeugdigen meedenken over deze thema's. Er wordt door de deelnemers de volgende thema's aangegeven: schermtijd, hobby's, op stap gaan, pesten, samen spelen, activiteiten, seks, sport, spellen, bedtijden en extra's. Deze thema's nemen we mee in de volgende inspraakmomenten.

- Activiteitenpot:

- Samen met de deelnemers is er inspraak gekomen m.b.t. activiteiten die gedaan kunnen worden. Hierin is een verdeling gemaakt in activiteiten waar kosten aan verbonden zijn en activiteiten die waar geen kosten aan verbonden zijn. Hier is een diversiteit aan activiteiten uitgekomen. De deelnemers reageerden positief om hierover na te denken.

- Hobby's en invulling vrije tijd:

- Binnen de woongroep zijn hobby's matig aanwezig en hierin komt de schermtijd vaak naar boven. Bespreekbaar gemaakt met de deelnemers hoe je op een andere manier je vrije tijd kan invullen en welke soorten hobby's er zijn. Het voortouw in deze gesprekken wordt vooral door de pubers genomen en voor de jongere deelnemers nog lastig om dit in te vullen.

- Pesten:

- De deelnemers kunnen het verschil tussen pesten en plagen benoemen als er er voorbeelden genoemd worden. Veel deelnemers binnen het wonen hebben te maken gehad met plaag/pest gedrag. De deelnemers zijn hier open over en kunnen hier wat over vertellen. Het pesten op de groep wordt besproken met de deelnemers en hierin wordt aangegeven dat het dan vooral over elkaar verkeerd begrijpen.

- Samenspelen:

- Het gesprek is vooral gevoerd met de jonge deelnemers binnen het wonen. Hoe speel je nu samen op een fijne manier? De deelnemers kunnen goed benoemen wat fijn samenspelen is, dat er duidelijke afspraken gemaakt dienen te worden en dat er niet meteen boos gereageerd hoeft te worden.

- Schermtijd/social media:

- Dit gesprek is met name gevoerd met de pubers binnen het wonen. Onderwerpen die zijn besproken: waarom schermtijd, wat zijn de gevaren van social media, wat zijn de positieve kanten hierin. Het is lastig voor de deelnemers dat de schermtijd beperkt wordt maar daarbij uitleg gegeven waarom de Naobere hierin een bepaalde keuze maakt (sociaal contact en ondernemen van andere activiteiten).

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.

De inspraakmomenten van het afgelopen jaar zijn wederom als positief ervaren en de inbreng van de deelnemers zowel jong als oud zien we als een belangrijk onderdeel van de zorg.

Uit de inspraakmomenten van dagbesteding/logeren kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Groepsgrootte: Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over de groepsgrootte maar sommige combinaties van deelnemers zorgen dat het onrustig is op de groep. Hiervoor is aandacht met de indeling en wordt in een team indien nodig opgepakt en besproken.

- Eten en drinken: Deelnemers zijn tevreden alleen extra gebruik maken van de eigen geteelde producten is een aandachtspunt voor de groengroep en de begeleiding.

- Activiteiten: Geen bijzonderheden, een leuk en gevarieerd aanbod en de deelnemers worden voldoende geprikkeld om deel te nemen aan.

- Begeleiding: Zeer positief om te horen dat de deelnemers erg enthousiast zijn over de begeleiding. Ze voelen zich gehoord, er wordt naar ze geluisterd en er wordt een prettige sfeer gecreëerd.

- Hygiëne: Deelnemers zijn tevreden over de hygiëne binnen de Naobere.

- Het erf: Er zijn volgens de deelnemers te weinig parkeerplekken. De auto's van de begeleiding worden nu bij de parkeerplaats van de buurman neergezet. Dit zorgt voor meerdere parkeerplekken en minder drukte door auto's op het terrein.

- Vervoer: Deelnemers zijn tevreden over het vervoer en deze terugkoppeling naar de rijvrijwilligers is gedaan. Ook vanuit hun is aangegeven dat het vervoer goed verloopt en ze hier veel plezier in ervaren.

Binnen dagbesteding/logeren is er voldoende aandacht voor de inspraak van de deelnemers, dus we houden de frequentie van het aantal keukentafelgesprekken op minimaal vier keer per jaar.

De frequentie van de inspraakmomenten binnen het wonen is toegenomen. Belangrijk met deze momenten is dat de thema's toepasselijk zijn bij de leeftijd van de deelnemers. We nemen zowel de inspraak van jong en oud hierin mee. De inspraakmomenten zijn soms lastig te voeren door spanningsboog, thema, leeftijden en diversiteit van de deelnemers. Hier probeert de begeleiding de deelnemers in uit te dagen, te prikkelen om zoveel mogelijk eigen inspraak te kunnen geven. Naast de voorbereide momenten vinden er met enige regelmaat extra momenten plaats waar de jeugdigen inspraak mogen hebben, maar dit gebeurt gedurende de dag tijdens het eetmoment of met het naar bed brengen bijvoorbeeld. Punten uit deze gesprekken worden gerapporteerd in het ECD.

Uit de inspraakmomenten van het wonen kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Thema's: Voor deelnemers is het lastig om thema's te bepalen en hierin hebben ze begeleiding en sturing nodig. Voor 2024 en 2025 zijn er verschillende thema's bepaald die terugkomen tijdens de inspraakmomenten.

- Activiteitenpot: De potten zijn gemaakt en worden ingezet binnen beide groepen. We evalueren dit in 2025 of deze potten een toegevoegde waarde zijn.

- Vrije tijd/hobby's: De deelnemers vinden dit een lastig onderwerp omdat ze zelf nog niet goed weten wat de hobby's zijn en hoe ze de vrije tijd goed kunnen indelen.

- Pesten: De deelnemers weten wat dit is en hebben hier vaak zelf mee te maken gehad maar blijft een aandachtspunt binnen de groep zodat er niemand buiten gesloten wordt en blijft een terugkomend thema.

- Samenspelen: Deelnemers weten wat fijn samenspelen is en wat hier wel/niet belangrijk bij is. Maar tijdens de spelmomenten zien we vaak dat het nog mis gaat. Hierin hebben ze nog toezicht en sturing nodig. Dit wordt door de begeleiding gedaan die tijdens de dienst aan het werk is.

- Schermtijd/social media: Voor de deelnemers blijft dit een belangrijk onderwerp wat met enige regelmaat terug komt. We bespreken de gevaren van social media en proberen bewustwording te creëren wat dit doet (sociaal isolement, misbruik maken en pesten via social media). Ook dit blijft een terugkomend onderwerp en wordt besproken met de deelnemers.

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.

Jaarlijks worden er tevredenheidsmetingen gedaan onder de deelnemers van Stichting de Naobere.

Binnen de Naobere worden vragenlijsten gebruikt als instrument om de tevredenheid van deelnemers te evalueren. Voor een aantal aanzienlijke deelnemers met een verstandelijke beperking is het voor hen niet mogelijk om de vragenlijst zelfstandig in te vullen. De persoonlijke begeleiders van de deelnemers maken een inschatting van de haalbaarheid van het invullen van de vragenlijst door de deelnemer. Indien nodig wordt hierover in overleg getreden met de ouders of verzorgers.

Voor de deelnemers die in staat zijn de vragenlijst in te vullen, wordt bekeken of zij de vragenlijst verstrekt door de Coöperatie van de Limburgse Zorgboeren kunnen invullen, of dat zij gebruik maken van een aangepaste versie, opgesteld door de Naobere. De vragenlijst van de Coöperatie van de Limburgse Zorgboeren is een complexere variant, waarvoor de Naobere een vereenvoudigde versie heeft ontwikkeld.

De volgende thema's komen aan bod in de vragenlijsten:

- Dagbesteding en werken/logeren
- Begeleiding
- Persoonlijk begeleider
- Begeleidingsplan/logeerplan
- Zelfstandigheid
- Activiteiten
- Doelgroep
- Klachten

Onder de deelnemers die in staat zijn om de vragenlijsten in te vullen, zijn 12 vragenlijsten verstrekt door de Coöperatie van de Limburgse Zorgboeren. Alle 9 vragenlijsten zijn volledig ingevuld geretourneerd, wat resulteert in een responspercentage van 75%.

Daarnaast zijn er 27 door de Naobere opgestelde vragenlijsten verspreid, waarvan 24 zijn geretourneerd. Dit komt neer op een responspercentage van 89%. Het gemiddelde cijfer dat uit de ingevulde vragenlijsten van de deelnemers is voortgekomen, is een 8,7.

Tevens zijn tevredenheidsmetingen uitgevoerd onder ouders, verzorgers en woongroepen, waarbij gebruik is gemaakt van de bestaande vragenlijsten van de Coöperatie van de Limburgse Zorgboeren. In totaal zijn 65 vragenlijsten verspreid onder de ouders, verzorgers en woongroepen van zowel de dagbesteding, logeren als ook het wonen. Hiervan zijn 37 vragenlijsten geretourneerd, wat resulteert in een responspercentage van 57%. Het gemiddelde cijfer uit deze metingen is een 8,8.

Uit de ingevulde vragenlijsten blijkt dat zowel de deelnemers als de ouders, verzorgers en woongroepen over het algemeen zeer tevreden zijn met Stichting de Naobere. Ouders, verzorgers en woongroepen geven voornamelijk aan positief te zijn over de korte communicatielijnen, de huiselijke en warme sfeer, en de kleinschaligheid, ondanks de groei van de organisatie. Drie ouders, verzorgers en woongroepen hebben aangegeven het wenselijk te vinden dat hun zoon of dochter in de toekomst meegenomen kan worden in het vervoer. Deze wens is eerder geuit en in kaart gebracht, maar is momenteel helaas niet uitvoerbaar door een tekort aan rijvrijwilligers en vervoersmiddelen.

Er zijn verder geen significante verbeterpunten naar voren gekomen uit de tevredenheidsmetingen. De specifieke verbeterpunten die voor bepaalde deelnemers relevant zijn, zijn door de persoonlijk begeleider of teamleider teruggekoppeld naar de betrokken ouders, verzorgers en/of woongroepen.

Wij zijn bijzonder trots op het behaalde responspercentage en het positieve resultaat dat voortkomt uit de ingevulde vragenlijsten!

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.

In algemene zin is Stichting de Naobere zeer tevreden met de uitkomsten van de tevredenheidsmeting onder de deelnemers van dagbesteding, logeren en binnen het wonen. De deelnemers geven aan zich prettig, veilig en gewaardeerd te voelen bij de Naobere en hebben enkele verbeterpunten aangedragen waarmee het team aan de slag kan. Over het geheel genomen kan gesteld worden dat zowel de deelnemers als de ouders, verzorgers en woongroepen tevreden zijn, niet alleen over ons zorgaanbod, maar ook over de manier waarop wij de zorgvisie vormgeven.

Een verbeterpunt dat meerdere keren is genoemd, betreft de communicatie en het navragen bij twijfel. Interessant is dat communicatie en openheid tegelijkertijd ook worden genoemd als positieve kwaliteiten van de organisatie. In de terugkoppeling met deelnemers, ouders, verzorgers en woongroepen blijkt dat de communicatie vooral als verbeterpunt wordt ervaren in een specifieke situatie die zich heeft voorgedaan. Deze situatie is inmiddels besproken met de betreffende deelnemers, ouders, verzorgers en/of woongroepen.

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.

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2024 hebben gedaan gericht op 'ongevallen en bijna ongevallen' onder de deelnemers.

Dagbesteding/logeren:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
06-10-24	Deelnemer 1.	Ongeval	Vingers tussen busdeur.	Onoplettendheid vanuit anders deelnemer.	<ul style="list-style-type: none">• Steun/troost geboden.• Vingers gekoeld onder lauwwarm water.	<ul style="list-style-type: none">• Deelnemers erop wijzen goed op handen/vingers van anderen te letten bij het dichtgooien van auto- of busdeuren.

Wie is op de hoogte gebracht?

De wettelijk vertegenwoordiger is geïnformeerd over het incident door de medewerker die aanwezig was bij het voorval. Tevens is de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van dagbesteding/logeren.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de betreffende MIC-melding doorgestuurd naar het CLZ. De teamleider heeft het incident met de medewerker besproken en vastgesteld wat er verder nodig is, zowel voor de medewerker als de deelnemer. Daarnaast hebben de zorgboer en teamleider onderling overleg gehad over de melding. Het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers is een belangrijk aandachtspunt tijdens deze besprekingen.

Teamvergadering

Tijdens het teamoverleg is de MIC-melding opnieuw besproken en geëvalueerd, wat leidde tot reflectie en het verkennen van mogelijke alternatieven in de handelwijze.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige heeft in deze situatie geen rol gespeeld.

Doel meldingen:

Het doel van het opstellen van de MIC-melding is om te reflecteren op het handelen van de medewerker. Tegelijkertijd biedt het inzicht in de situatie van de deelnemer, de behoeften en hoe het team hierop kan inspelen. Dit stelt ons in staat om de zorg beter af te stemmen op de specifieke zorgbehoefte van de deelnemer, waarbij we het geheel kritisch evalueren en waar nodig aanpassingen maken.

Wonen:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
26-02-'24	Deelnemer 2	Medisch incident	Spanningsaanval/epilepsie	Mogelijke oorzaak is spanning/stress ?!	<ul style="list-style-type: none">• Deelnemer nabijheid geboden.• 112 en ouders gebeld.	/
19-03-'24	Deelnemer 4	Gedrag en verwonding	Automutilatie	Druk / vol hoofd hebben (psychische pijn/boosheid en verdriet)	<ul style="list-style-type: none">• Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 4.• Samen gebeld met vader• Wond ontsmet en verbonden	<ul style="list-style-type: none">• In gesprek te blijven met deelnemer 4.• Leren om op een andere manier uiting te geven aan gevoel/emoties• Signaleringsplan maken.
24-04-'24	Deelnemer 10	Verwonding	Automutilatie	Stress door situatie met ouders en niet weten hoe hier mee om te gaan. (psychische pijn)	<ul style="list-style-type: none">• Individueel gesprek aangegaan met deelnemer• Doorgegeven aan mentor• Overige medewerkers ingelicht	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie met het team.
03-06-'24	Deelnemer 7	Bijna ongeval	Trampoline kapot gemaakt	Wilde andere deelnemer helpen met het speelgoed onder de trampoline vandaan te halen	<ul style="list-style-type: none">• Eerst rustig gelaten• Na het eten een individueel gesprek aan gegaan• Consequentie bedacht• Trampoline is weggehaald i.v.m. mogelijke ongevallen	/
24-08-'24	Deelnemer 4	Bijna ongeval	Spanningen en gevoel dat deelnemer achtervolgd werd	Alleen gaan wandelen	<ul style="list-style-type: none">• Paniek en spanning bij deelnemer	<ul style="list-style-type: none">• Niet meer alleen wandelen in de avond.
23-10-'24	Deelnemer 4	Gedrag	Vape gevonden op slaapkamer van deelnemer	Pubergedrag, grenzen opzoeken/groepsdruk	<ul style="list-style-type: none">• Gesprek aangegaan en vape verwijderd	<ul style="list-style-type: none">• Team en vader ingelicht

26-11-'24	Deelnemer 4	Gedrag	Uitspraken van zelfdoding	Spanning en emoties	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprek gevoerd en alternatieven geboden 	<ul style="list-style-type: none"> • Besproken binnen het team • Opstellen signaleringsplan • Attenderen Protocol zelfdoding
17-12-'24	Deelnemer 4	Gedrag	Vape gevonden in prullenbak op de slaapkamer van deelnemer	Onduidelijk	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprek aangegaan en vape verwijderd 	/

Binnen de woongroepen hebben we te maken met een doelgroep waarbij de problematiek voornamelijk op het gedragsmatige vlak tot uiting komt. Dit maakt dat alle mic-meldingen die gedaan zijn over agressie-incidenten gaat.

Wie wordt op de hoogte gebracht? De wettelijk vertegenwoordiger wordt op de hoogte gebracht van het incident. Dit gebeurt door de medewerker die aanwezig was bij het incident. Daarnaast wordt de mic-melding ook doorgestuurd naar de zorgboer en teamleider van de Naobere.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer stuurt de betreffende mic-meldingen door naar het CLZ. De teamleider bespreekt de incidenten met de medewerker en bespreekt wat er verder nodig is (voor zowel de medewerker als de jeugdigen). In deze gesprekken komt o.a. naar voren of nazorg nodig is. Dit komt ook nog expliciet terug in het meldingsformulier. Zo ja, wordt er bekeken wie deze nazorg kan bieden. (intern of extern) Dit kan ook pas noodzakelijk geacht worden naar verloop van tijd. Dit is de reden dat hier géén termijn aan verbonden is. Onderling hebben de zorgboer en teamleider ook overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van de medewerkers en jeugdigen vormt een belangrijk onderdeel tijdens de besprekingen.

Teamvergadering

Alle mic-meldingen komen terug in de teamvergadering. De mic-meldingen worden nogmaals gezamenlijk geëvalueerd. Er volgt een stuk reflectie en er wordt gekeken naar handelingsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige kan meekijken tijdens de teamvergadering, of eerder tijdens een individueel overleg, en zal informatie/adviezen geven over de inhoud van de melding (oorzaak/gevolg/verbeterpunten).

Doel meldingen:

Het doel van het schrijven van een mic-melding is een stuk reflectie op het handelen van de medewerker. Anderzijds geeft het inzicht over hoe het met de jeugdige gaat, wat de jeugdige nodig heeft en hoe het team daar op in kan spelen. Hierdoor kunnen we de zorg beter afstemmen op de zorgbehoefte van de jeugdige. We kijken kritisch naar het geheel en stellen indien nodig bij.

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.

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2024 hebben gedaan gericht op 'medicatie' onder de deelnemers.

Dagbesteding/logeren:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
12-06-'24	Deelnemer 2.	Vergeeten medicatie	Medewerker vergeten avondmedicatie toe te dienen.	Onoplettendheid vanuit medewerker.	<ul style="list-style-type: none"> Vergeeten medicatie besproken met ouder. Vergeeten medicatie niet meer gegeven. 	<ul style="list-style-type: none"> Aan het eind van de dag checken of alle medicatie uit medicijndoosje is en/of alle medicatie uit blister(s) zijn gegeven.
10-07-'24	Deelnemer 2.	Vergeeten medicatie	Medewerker vergeten avondmedicatie toe te dienen.	Onoplettendheid vanuit medewerker.	<ul style="list-style-type: none"> Vergeeten medicatie besproken met ouder. Vergeeten medicatie niet meer gegeven. 	<ul style="list-style-type: none"> Aan het eind van de dag checken of alle medicatie uit medicijndoosje is en/of alle medicatie uit blister(s) zijn gegeven.
15-07-'24	Deelnemer 3.	Vergeeten medicatie	Medewerker na een uitstapje medicatie vergeten toe te dienen.	Geen medicatiekaartje aanwezig op het medicatieoverzicht.	<ul style="list-style-type: none"> Met ouder besproken wat te doen. Vergeeten medicatie niet meer gegeven. Tijdens het teamoverleg de nadruk gelegd op het goed ophangen van de medicatiekaartjes en collega's gewezen op de noodzaak van alertheid. 	<ul style="list-style-type: none"> Check voor dienst of medicatiekaartjes op medicatieoverzicht hangen en aan het eind van de dag checken of alle medicatie uit medicijndoosje is en/of alle medicatie uit blister(s) zijn gegeven. Niet vergeten de medicatiekaartjes mee te nemen wanneer je naar een andere groepsruimte verhuist.
12-12-'24	Deelnemer 4.	Medicatiefout	Mic-Keybutton die verstopt zit.	Onoplettendheid vanuit medewerker en mogelijk onvoldoende op de hoogte van protocol.	<ul style="list-style-type: none"> Mic-Keybutton die nieuw geplaatst moet worden. Met ouders besproken wat te doen om kans op herhaling te beperken. 	<ul style="list-style-type: none"> Handelingen uitvoeren exact volgens protocol beschreven. Voedingsslang na iedere medicatiesoort doorspuiten met 20 ml water.

					<ul style="list-style-type: none"> Tijdens het teamoverleg is benadrukt dat de stappen in het protocol stap voor stap gevolgd moeten worden 	
21-12-'24	Deelnemer 5.	Vergeten medicatie	Medewerker vergeten avondmedicatie toe te dienen.	Miscommunicatie tussen medewerkers.	<ul style="list-style-type: none"> Met ouder besproken wat te doen. Vergeten medicatie niet meer gegeven. 	<ul style="list-style-type: none"> Aan het eind van de dag checken of alle medicatie uit medicijn doosje is en/of alle medicatie uit blister(s) zijn gegeven.

Wie is op de hoogte gebracht?

In alle gevallen zijn de wettelijk vertegenwoordigers geïnformeerd over de MIC-melding door de medewerker die aanwezig was bij het incident. Tevens is de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van dagbesteding/logeren.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de MIC-meldingen doorgestuurd naar het CLZ. In alle gevallen heeft de teamleider de MIC-melding met de betrokken medewerker besproken en vastgesteld wat er verder nodig is, zowel voor de medewerker als de deelnemer. Ook hebben de zorgboer en teamleider onderling over de meldingen overlegd. Het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers is een belangrijk aandachtspunt tijdens deze besprekingen.

Teamvergadering

Tijdens het teamoverleg zijn de MIC-meldingen aan bod gekomen, waarna ze opnieuw samen zijn geëvalueerd. Dit proces biedt gelegenheid voor reflectie en het verkennen van handelingsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige heeft in deze situatie geen rol gespeeld.

Doel meldingen:

Het doel van het opstellen van MIC-meldingen is om het handelen van de medewerkers te reflecteren. Tegelijkertijd biedt het inzicht in de situatie van de deelnemers, hun behoeften en hoe het team hierop kan inspelen. Op deze manier kunnen we de zorg beter afstemmen op de specifieke zorgbehoefte van de deelnemers. We evalueren het geheel kritisch en passen indien nodig de aanpak aan.

Wonen:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
02-05-'24	Deelnemer 1	Vergeten medicatie	Medicatie vergeten	Medewerker had de medicatie nog in zijn broekzak zitten	<ul style="list-style-type: none"> Het gaat over kortdurende medicatie voor ADHD. Mogelijk deelnemer drukker geweest die dag/meer prikkels binnen gekomen. 	/
04-07-'24	Deelnemer 2	Medicatie vergeten te geven door begeleiding.	Medicatie vergeten.	Onduidelijk	<ul style="list-style-type: none"> Géén directe gevolgen voor de deelnemer. (medicatie is niet meer ingenomen in overleg met betrokkenen) 	/
08-07-'24	Deelnemer 1	Medicatie vergeten te geven door begeleiding.	Medicatie vergeten.	Onduidelijk.	<ul style="list-style-type: none"> Het gaat over kortdurende medicatie voor ADHD. Mogelijk deelnemer drukker geweest die dag/meer prikkels binnen gekomen. 	/
10-07-2024	Deelnemer 1	Medicatie vergeten te geven door moeder vriendje(logeren)	Medicatie vergeten	Onduidelijk	<ul style="list-style-type: none"> Het gaat over kortdurende medicatie voor ADHD. Mogelijk deelnemer drukker geweest die dag/meer prikkels binnen gekomen zijn 	/
20-07-2024	Deelnemer 1	Medicatie vergeten te geven door begeleiding	Medicatie vergeten	Communicatie tussen begeleiding fout gelopen	<ul style="list-style-type: none"> Het gaat over kortdurende medicatie voor ADHD. Mogelijk deelnemer drukker geweest die dag/meer prikkels binnen gekomen zijn 	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie verbeteren en terugkoppeling doen aan collega als medicatie toegediend is
13-10-'24	Deelnemer 1	Medicatie vergeten te geven door moeder vriendje(logeren)	Medicatie vergeten	Vergeten	<ul style="list-style-type: none"> Het gaat over kortdurende medicatie voor ADHD. Mogelijk deelnemer drukker geweest die dag/meer prikkels binnen gekomen zijn 	/
25-10-'24	Deelnemer 1	Medicatie deels ingenomen	Medicatie deels uitgespuugd	Uitspugen van medicatie	<ul style="list-style-type: none"> Overige gedeelte niet meer ingenomen 	/

Binnen de woongroepen hebben we te maken met een doelgroep waarbij de problematiek voornamelijk op het gedragsmatige vlak tot uiting komt. Dit maakt dat alle mic-meldingen die gedaan zijn over agressie-incidenten gaat.

Wie wordt op de hoogte gebracht? De wettelijk vertegenwoordiger wordt op de hoogte gebracht van het incident. Dit gebeurt door de medewerker die aanwezig was bij het incident. Daarnaast wordt de mic-melding ook doorgestuurd naar de zorgboer en teamleider van de Naobere.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer stuurt de betreffende mic-meldingen door naar het CLZ. De teamleider bespreekt de incidenten met de medewerker en bespreekt wat er verder nodig is (voor zowel de medewerker als de jeugdigen). In deze gesprekken komt o.a. naar voren of nazorg nodig is. Dit komt ook nog expliciet terug in het meldingsformulier. Zo ja, wordt er bekeken wie deze nazorg kan bieden. (intern of extern) Dit kan ook pas noodzakelijk geacht worden naar verloop van tijd. Dit is de reden dat hier géén termijn aan verbonden is. Onderling hebben de zorgboer en teamleider ook overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van de medewerkers en jeugdigen vormt een belangrijk onderdeel tijdens de besprekingen.

Teamvergadering

Alle mic-meldingen komen terug in de teamvergadering. De mic-meldingen worden nogmaals gezamenlijk geëvalueerd. Er volgt een stuk reflectie en er wordt gekeken naar handelingsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige kan meekijken tijdens de teamvergadering, of eerder tijdens een individueel overleg, en zal informatie/adviezen geven over de inhoud van de melding (oorzaak/gevolg/verbeterpunten).

Doel meldingen:

Het doel van het schrijven van een mic-melding is een stuk reflectie op het handelen van de medewerker. Anderzijds geeft het inzicht over hoe het met de jeugdige gaat, wat de jeugdige nodig heeft en hoe het team daar op in kan spelen. Hierdoor kunnen we de zorg beter afstemmen op de zorgbehoefte van de jeugdige. We kijken kritisch naar het geheel en stellen indien nodig bij.

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.

In 2024 hebben meerdere 'agressie-incidenten' plaatsgevonden. Vormen van agressie-incidenten die hebben plaatsgevonden zijn met name gericht op de verbale agressie en de fysieke agressie.

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2024 hebben gedaan gericht op 'agressie' onder de deelnemers.

Dagbesteding/logeren:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
23-01-24	Deelnemer 6.	Gedrag en geweld	Verbale en fysieke agressie richting medewerker	Onrust/spanning in hoofd.	<ul style="list-style-type: none"> • Gevoel benoemen bij deelnemer. • Deelnemer prikkelarme ruimte geboden. • Uit de situatie stappen. • Consequente gegeven op de fysieke en verbale agressie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding in het vervolg een betere inschatting maken; anticiperen op gedragingen deelnemer om overprikkeling te voorkomen • Herstelgesprek voeren met deelnemer wanneer emoties gezakt zijn.
22-04-24	Deelnemer 7. en deelnemer 8.	Gedrag en geweld	Fysieke agressie richting andere deelnemer	Opbouwen spanning/onrust door aanwezigheid van andere deelnemer	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. • Individueel gesprek aangegaan met beide deelnemers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Herstelgesprek voeren met deelnemers als emoties gezakt zijn.
28-05-24	Deelnemer 9. en deelnemer 2.	Gedrag en geweld	Treitering, fysieke en verbale agressie richting andere deelnemer	Gedrag; grenzen van een ander opzoeken, vertoon van bravoure richting andere deelnemers.	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. • Individueel gesprek aangegaan met beide deelnemers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Herstelgesprek voeren met deelnemers als emoties gezakt zijn. • Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding samen in één ruimte verblijven.
16-08-24	Deelnemer 9. en deelnemer 2.	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie richting andere deelnemer	Gedrag; grenzen van een ander opzoeken, territorium willen bepalen.	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. • Individueel gesprek aangegaan met beide deelnemers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Herstelgesprek voeren met deelnemers als emoties gezakt zijn. • Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding samen in één ruimte verblijven.

15-09-'24	Deelnemer 10.	Gedrag	Verbale agressie richting medewerker, verzet/passief verzet en vluchtreactie	Opbouwen spanning/onrust door onverwachte situatie	<ul style="list-style-type: none"> Nabijheid geboden aan de deelnemers die erbij aanwezig waren . Op advies van ouders WZD toe moeten passen door deelnemer met drie medewerkers in de bus te zetten. 	<ul style="list-style-type: none"> Onverwachte situatie was niet te voorkomen. <p>Begeleiding is op de hoogte van de spanning/onrust bij het voordoen van deze situatie.</p> <p>Hoewel de kans klein wordt geacht dat een vergelijkbare situatie zich opnieuw voordoet, zal bij een eventuele herhaling opnieuw direct contact worden gezocht met de ouders. Hun betrokkenheid en advies kunnen helpen om de mogelijke aanleiding voor het gedrag sneller te achterhalen en de begeleiding hierop aan te passen. Op deze manier wordt ernaar gestreefd om tijdig passende alternatieven te vinden en het inzetten van onvrijwillige zorg zoveel mogelijk te voorkomen.</p> <p><u>Zie bijlage voor uitgebreide analyse van de MIC-melding.</u></p>
12-10-'24	Deelnemer 3.	Gedrag en geweld	Fysieke agressie richting medewerker	Gedrag; actie-reactie, grenzen van een ander opzoeken	<ul style="list-style-type: none"> Voorwerpen uit nabijheid van deelnemer halen. 	<ul style="list-style-type: none"> Begeleiding beter anticiperen op situatie Harde, scherpe en breekbare voorwerpen buiten handbereik van deelnemer houden.
13-11-'24	Deelnemer 2. en deelnemer 11.	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie richting andere deelnemer	Gedrag; grenzen van een ander opzoeken, vertoon van bravoure richting andere	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. 	<ul style="list-style-type: none"> Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding samen in één ruimte verblijven.

				deelnemers, territorium willen bepalen.	• Individueel gesprek aangegaan met beide deelnemers.	
--	--	--	--	---	---	--

Wie is op de hoogte gebracht?

In alle gevallen zijn de wettelijk vertegenwoordiger(s) op de hoogte gesteld van het incident door de medewerker die aanwezig was bij het voorval. Daarnaast is de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van dagbesteding/logeren.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de betreffende MIC-melding doorgestuurd naar het CLZ. De teamleider heeft het incident met de betrokken medewerker besproken en vastgesteld wat er verder nodig is, zowel voor de medewerker als de deelnemer(s). Tijdens deze gesprekken is onder andere besproken of nazorg nodig was. Waarbij nazorg noodzakelijk bleek te zijn, is gekeken wie deze kon bieden (intern of extern). Daarnaast hebben de zorgboer en teamleider onderling overleg gehad over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers is een belangrijk aandachtspunt tijdens deze besprekingen.

Teamvergadering

De MIC-melding is teruggekomen tijdens het teamoverleg. De MIC-meldingen zijn hierbij nogmaals gezamenlijk geëvalueerd. Op deze wijze was er een stuk reflectie en is er gekeken naar handelsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige heeft bij een aantal MIC-meldingen een rol gespeeld door tips/adviezen uit te brengen om incidenten in het vervolg te doen voorkomen.

Doel meldingen:

Het doel van het schrijven van de MIC-melding is een stuk reflectie op het handelen van de medewerker. Anderzijds geeft het inzicht over hoe het met de deelnemer gaat, wat de deelnemer nodig heeft en hoe het team daar op in kan spelen. Hierdoor kunnen we de zorg beter afstemmen op de zorgbehoefte van de deelnemer. We kijken kritisch naar het geheel en stellen indien nodig bij.

Wonen:

Datum:	Deelnemer:	Soort incident:	Wat voorgevallen:	Oorzaak:	Gevolg:	Verbeterpunten:
11-01-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Fysieke agressie richting deelnemer.	Gedrag; grenzen van een ander opzoeken. Onrust/spanning/overprikkeling.	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 3. • Consequentie geboden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding samen in de tuin verblijven.
18-01-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Fysieke agressie richting deelnemer en medewerker	Gedrag; grenzen van een ander opzoeken. Onrust/spanning/overprikkeling.	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers uit elkaars nabijheid halen. • Individueel gesprek aangegaan met de deelnemer. • Consequentie geboden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemer 3 in het vizier houden wanneer andere deelnemers in nabijheid zijn.
22-01-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Fysieke agressie richting medewerker	Spanning door gesprek op school eerder op de dag.	<ul style="list-style-type: none"> • De deelnemer uit situatie gehaald. • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 3. 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding in het vervolg een betere inschatting maken; anticiperen op gedragingen deelnemer om overprikkeling te voorkomen.
24-01-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Verbale en fysieke agressie richting deelnemer dagbesteding en medewerker	Afsluiten activiteit tegen zin van deelnemer 3 in.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer J. • Consequentie geboden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding in het vervolg kort van te voren deelnemer 3 herinneren aan gemaakte afspraak ter voorbereiding.
31-01-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Verbale en fysieke agressie richting	Overvraging/overprikkeling.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer. • Consequentie geboden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemer 3 in het vizier houden in combinatie met deelnemers dagbesteding.
31-01-'24	Deelnemer 10 deelnemer 3	Gedrag en geweld	Verbale en fysieke agressie richting andere deelnemer.	Deelnemer 10 werd uitgedaagd door deelnemer 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Herstelgesprek voeren met deelnemers als emoties gezakt zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding

						samen in een ruimte verblijven.
20-02-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Treitering vanuit andere deelnemers. Fysieke en verbale agressie richting medewerker	Deelnemer 3 werd uitgedaagd door andere deelnemers, waardoor onrust ontstond. Even later leidt overprikkeling tot escalatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met de deelnemer. • Herstelgesprek voeren met alle betrokken deelnemers als emoties gezakt zijn. 	/
22-02-'24	Deelnemer 3	Gedrag en geweld	Verbale en fysieke agressie richting andere deelnemers.	Spanning bij deelnemer 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer. 	/
18-03-'24	Deelnemer 7	Geweld en gedrag	Fysieke en verbale agressie richting medewerker	Onrust doordat 2 andere deelnemers ruzie hadden.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met de deelnemer. • De deelnemer heeft een consequentie gekregen. 	/
23-03-'24	Deelnemer 9 en deelnemer 10	Gedrag	Geld stelen	Deelnemer 9 wilde geld in haar spaarpotje doen. Deelnemer 10 miste dit geld later. Link gelegd tussen beiden situaties. Uiteindelijk gaf deelnemer 9 toe het geld gepakt te hebben.	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 9 • Sorry cadeautje maken voor deelnemer 10. 	/
25-03-'24	Deelnemer 7 en deelnemer 9	Gedrag	Brandmelder induwen	Oneens met deelnemer 9	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemer 7 was nog te onrustig om in gesprek te gaan. Volgende dag doen. • Consequentie wordt volgende dag besproken. 	/
27-03-'24	Deelnemer 7	Gedrag	Verbale agressie richting medewerker	Mogelijke spanning van bezoek	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 7. • Deelnemer heeft een consequentie gekregen 	/
04-04-'24	Deelnemer 7	Gedrag en	Verbale en fysieke	Deelnemer 7 vond het moeilijk dat deelnemer 9 aandacht kreeg	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek 	/

		geweld	agressie richting medewerker	vanwege haar verjaardag.	aangegaan met deelnemer 7. <ul style="list-style-type: none"> Deelnemer 7 heeft een consequentie gekregen. Deelnemer 7 mag een sorry cadeautje maken voor deelnemer 9. 	
04-04-'24	Deelnemer 4	Gedrag	Suicide gedachtes	Deelnemer 4 kan geen dingen benoemen waar ze plezier/vreugde uithaalt.	<ul style="list-style-type: none"> Individueel gesprek aangegaan met deelnemer 4. Stap voor stap gaan kijken wat deelnemer 4 nodig heeft Samen de coach van deelnemer 4 bellen. Crisisdienst gebeld. Naar de afspraak gegaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Veiligheidsplan opstellen Signaleringsplan maken MDO met alle betrokkenen Kijken naar individuele behandeling.
18-05-'24	Deelnemer 6	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie richting medewerker en medewerker van Grandcare	<ul style="list-style-type: none"> Frustratie omdat hij teruggestuurd werd naar zijn eigen groep Verdriet/frustratie omdat zijn ouders niet kwamen. 	<ul style="list-style-type: none"> Begeleiden naar een andere ruimte om rustig te worden. Individueel gesprek proberen aan te gaan met deelnemer 6. Er komt nog een herstelgesprek. Herstelgebaar/consequentie. 	/
22-05-'24	Deelnemer 6 en 7.	Geweld en gedrag	Fysieke en verbale agressie richting deelnemer 7 en richting medewerker	Zijn zin niet krijgen / het ergens niet mee eens zijn. Spanning om weer naar school te gaan na een aantal dagen vrij te zijn geweest.	<ul style="list-style-type: none"> Herstelgesprek voeren met deelnemer. Herstelgebaar maken voor deelnemer 7. Consequentie . 	/
05-06-'24	Deelnemer 6 en deelnemer 8	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie richting andere deelnemer en richting medewerker.	School veel spanningsopbouw, gemis van ouders.	<ul style="list-style-type: none"> Individueel gesprek met deelnemer. Consequentie 	Bij binnenkomst eerst 1-op-1 gesprek ipv een activiteit om tot rust te komen.

27-06-'24	Deelnemer 6	Geweld en gedrag	Fysieke en verbale agressie	Teleurstelling, emotie-regulatie problematiek. Deelnemer 6 kon niet mee in de auto i.v.m. onvoldoende gordels.	<ul style="list-style-type: none"> • Sorry-gebaar richting begeleiding. 	Begeleiding heeft geloot welke deelnemer mee zouden mogen in de auto. Wellicht is dit niet het juiste middel geweest om tot de keuze te komen. Meer nazorg met betrekking tot emotie-regulatie problematiek. (vertalen, alternatieven geven etc.) Uitgebreider gevolg op de gebeurtenis.
29-06-'24	Deelnemer 9 en 8.	Geweld en gedrag	Fysieke agressie tegen deelnemer 8.	Onenigheid met samenspel. (speelgoed afpakken)	<ul style="list-style-type: none"> • Sorry-tekening voor deelnemer 8. • Géén schermtijd en eerder naar bed. • Gesprek gevoerd over het gedrag en het geweld. 	Goed gehandeld. Binnen het team is afgesproken welk gedrag in het 'rode mandje' zit en hoe we daarop reageren.
09-07-'24	Deelnemer 6	Geweld en gedrag	Fysieke en verbale agressie richting begeleiding	Na meermaals waarschuwing te hebben gekregen boos na het beëindigen van de activiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Excuses maken richting begeleiding • Spullen opruimen • Gesprek gevoerd over het gedrag en het geweld. 	/
22-08-'24	Deelnemer 6 en 7	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie tegen deelnemer 7	Conflict tijdens spelmoment en niet meer gebruik mogen maken van materiaal	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprek gevoerd over het gedrag en het geweld. • Sorry-tekening voor deelnemer 7. 	Binnen team besproken. Duidelijker afspraken met jeugdigen maken om escalatie te voorkomen.
28-08-'24	Vader van 5 kinderen	Gedrag	Verbale en fysiek agressie richting begeleiding en materiaal	Frustratie en teleurstelling bij vader na afwijzing zorgen voor vervoer	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding uitgesproken richting vader dat dit gedrag niet geaccepteerd wordt binnen de Naobere 	Besproken in het team
03-09-'24	Deelnemer 1	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie	Conflict met groepsgenoot van andere groep. Na dreiging, begeleiding deelnemer aan de	<ul style="list-style-type: none"> • Uit situatie geplaatst 	Binnen team besproken en ook besproken wat dit

			richting groepsgenoten en begeleiding	arm genomen en uit de situatie gehaald	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprek gevoerd over het gedrag en het geweld. • Excuses maken richting begeleiding 	met begeleider heeft gedaan. Meer nabijheid bieden als een deelnemer veel onrust ervaart
12-09-'24	Deelnemer 6	Gedrag en geweld	Fysiek agressie richting materiaal en verbale agressie	Door irritatie andere deelnemer en missen van ouders deur hard dicht gegooid waardoor raam stuk is gegaan	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprek gevoerd over het gedrag en het geweld. • Geen schermtijd en eerder naar bed • Uit situatie geplaatst • Excuses aanbieden begeleiding 	Besproken binnen het team en nieuwe raam is besteld en wordt in orde gemaakt.
16-10-'24	Deelnemer 6	Gedrag en geweld	Verbale agressie	Kwijt zijn van zijn spullen en verdenken van andere deelnemer van zoekraken	<ul style="list-style-type: none"> • Herstelgesprek • Consequentie 30 minuten eerder naar bed 	/
22-10-'24	Deelnemer 6	Gedrag en geweld	Fysieke en verbale agressie richting begeleiding en materialen	Spel op de laptop functioneerde niet	<ul style="list-style-type: none"> • Uit situatie geplaatst • Herstelgesprek • Sorry cadeau maken voor begeleiding 	Binnen team besproken en ook besproken wat dit met begeleider heeft gedaan. Goed gehandeld door het over te laten nemen door andere collega.

Binnen de woongroepen hebben we te maken met een doelgroep waarbij de problematiek voornamelijk op het gedragsmatige vlak tot uiting komt. Dit maakt dat alle mic-meldingen die gedaan zijn over agressie-incidenten gaat.

Wie wordt op de hoogte gebracht? De wettelijk vertegenwoordiger wordt op de hoogte gebracht van het incident. Dit gebeurt door de medewerker die aanwezig was bij het incident. Daarnaast wordt de mic-melding ook doorgestuurd naar de zorgboer en teamleider van de Naobere.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer stuurt de betreffende mic-meldingen door naar het CLZ. De teamleider bespreekt de incidenten met de medewerker en bespreekt wat er verder nodig is (voor zowel de medewerker als de jeugdigen). In deze gesprekken komt o.a. naar voren of nazorg nodig is. Dit komt ook nog expliciet terug in het meldingsformulier. Zo ja, wordt er bekeken wie deze nazorg kan bieden. (intern of extern) Dit kan ook pas noodzakelijk geacht worden naar verloop van tijd. Dit is de reden dat hier géén termijn aan verbonden is. Onderling hebben de zorgboer en teamleider ook overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van de medewerkers en jeugdigen vormt een belangrijk onderdeel tijdens de besprekingen.

Teamvergadering

Alle mic-meldingen komen terug in de teamvergadering. De mic-meldingen worden nogmaals gezamenlijk geëvalueerd. Er volgt een stuk reflectie en er wordt gekeken naar handelingsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige kan meekijken tijdens de teamvergadering, of eerder tijdens een individueel overleg, en zal informatie/adviezen geven over de inhoud van de melding (oorzaak/gevolg/verbeterpunten).

Doel meldingen:

Het doel van het schrijven van een mic-melding is een stuk reflectie op het handelen van de medewerker. Anderzijds geeft het inzicht over hoe het met de jeugdige gaat, wat de jeugdige nodig heeft en hoe het team daar op in kan spelen. Hierdoor kunnen we de zorg beter afstemmen op de zorgbehoefte van de jeugdige. We kijken kritisch naar het geheel en stellen indien nodig bij.

Bijlagen

- Analyse MIC-melding 15 september 2024

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.

In 2024 zijn binnen de onderdelen dagbesteding, logeren en wonen diverse MIC-meldingen ingediend. De meeste meldingen hadden betrekking op fysieke en verbale agressie. Daarnaast kwamen enkele medicatiefouten, kleine ongevallen en ander ongewenst gedrag voor.

In de meeste gevallen werd de MIC-melding gedaan door de medewerker die direct betrokken was bij de situatie. Deze meldingen zijn, waar nodig, teruggekoppeld aan ouders/verzorgers, de teamleider en de zorgboer. De zorgboer verzamelt de meldingen en informeert het CLZ. Binnen de woonvoorziening is bovendien een specifiek stroomschema opgesteld, waarin staat wie op welke wijze geïnformeerd dient te worden.

Het doel van het melden van incidenten en calamiteiten is om te leren van situaties en gericht te werken aan kwaliteitsverbetering. MIC-meldingen worden geanalyseerd en besproken tijdens teamoverleggen, en periodiek geëvalueerd in het overleg met oudervertegenwoordigers.

Conclusies:

Op basis van de frequentie en intensiteit van MIC-meldingen wordt in sommige gevallen geconcludeerd dat de zorgvraag van een deelnemer of jeugdige is veranderd. Dit roept de belangrijke vraag op of het huidige zorgaanbod nog voldoende aansluit bij de actuele behoeften.

Voorbeeld binnen de woonvoorziening

Begin 2024 werd binnen de woonvoorziening duidelijk dat een van de jeugdigen niet langer passend was binnen de woonvorm. Het oplopend aantal MIC-meldingen en de ernst ervan vormden hierin een duidelijke indicatie. Het gedrag van deze jeugdige had bovendien een negatieve weerslag op andere bewoners: zij raakten overprikkeld en gingen zelf ook negatief gedrag vertonen. De oorzaak lag deels in het verschil in intelligentieniveau en sociaal-emotionele ontwikkeling tussen deze jeugdige en de rest van de groep.

Voorbeeld binnen de dagbesteding

Ook binnen de dagbesteding was sprake van een opvallende stijging in het aantal MIC-meldingen bij één specifieke deelnemer, voornamelijk in verband met agressie-incidenten. Naar aanleiding hiervan vond een gesprek plaats met de ouders, waarin werd besproken waar de grens van de geboden zorg ligt. Tijdens een teamoverleg is de casus verder verdiept, in aanwezigheid van de gedragsdeskundige. Daarbij werd besproken dat het gedrag niet uitsluitend bij de deelnemer zelf ligt, maar ook beïnvloed wordt door de begeleidingsstijl van medewerkers en momenten van onvoldoende toezicht. Er zijn afspraken gemaakt over aanpassingen in de begeleiding om beter aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de deelnemer. De voortgang is in de daaropvolgende teamoverleggen steeds opnieuw besproken: is de situatie stabiel, of is bijsturing nodig? Inmiddels is het aantal MIC-meldingen gedaald en lijkt de situatie rustiger. Wel blijft het belangrijk dat het team alert blijft op het effect van hun begeleidingsstijl en het waarborgen van voldoende toezicht.

Externe invloeden

Verder werd in 2024 duidelijk dat MIC-meldingen ook toenemen onder invloed van externe factoren. Maatschappelijke ontwikkelingen of persoonlijke omstandigheden van jeugdigen kunnen leiden tot spanningen binnen groepen, met een hogere frequentie van incidenten tot gevolg. Hoewel deze invloeden niet altijd stuurbaar zijn, blijft het team alert op deze signalen en wordt preventief ingespeeld waar mogelijk.

Leerpunten/verbeterpunten:

De leerpunten en concrete verbeteracties naar aanleiding van de MIC-meldingen zijn per melding vastgelegd. Deze acties zijn aan bod gekomen tijdens de geplande teamoverleggen.

Vervolg:

Binnen De Naobere is structureel aandacht voor gedrag dat zich herhaald voordoet bij dezelfde deelnemer. Dit gedrag wordt teamoverstijgend besproken, met betrokkenheid van de gedragsdeskundige. Het doel is om te blijven evalueren of de huidige aanpak effectief is en indien nodig tijdig bij te sturen.

Het analyseren van MIC-meldingen helpt om vroegtijdig signalen van veranderende zorgvragen te herkennen en hierop in te spelen. In sommige gevallen betekent dit dat een andere vorm van begeleiding noodzakelijk wordt. Binnen het team wordt dan beoordeeld of voldoende deskundigheid en draagkracht aanwezig is. Als dat niet het geval is, wordt gekeken naar mogelijkheden voor scholing of externe ondersteuning.

Een goed voorbeeld hiervan is de cursus *Dementie* die in 2024 is aangeboden. Deze scholing heeft begeleiders handvatten gegeven om een deelnemer met toenemende dementie zo lang mogelijk passend te begeleiden binnen de dagbesteding.

Wanneer blijkt dat het zorgaanbod van De Naobere onvoldoende aansluit bij de behoefte van een deelnemer of jeugdige, kan dit uiteindelijk leiden tot een exittraject. Dit gebeurt alleen na een zorgvuldig traject waarin de casus vanuit meerdere perspectieven is bekeken en alle mogelijke alternatieven zijn onderzocht.

In enkele gevallen heeft dit ook aanleiding gegeven om het aannamebeleid kritisch te herzien. Zo is besloten om bij de aanmelding van nieuwe deelnemers of jeugdigen in sommige situaties meer informatie op te vragen, zodat beter beoordeeld kan worden of de ondersteuning binnen De Naobere daadwerkelijk passend is.

Binnen de Naobere wordt er structureel aandacht besteed aan het bespreken van de MIC-meldingen. Dit draagt bij aan een open en lerende teamcultuur, waarin incidenten niet alleen gemeld, maar ook besproken worden met het oog op verbetering van de zorg en begeleiding. De bespreking van meldingen vindt doorgaans plaats in teamoverleggen of tijdens interventie.

Hoewel de bespreking van MIC-meldingen goed geborgd is, is de toepassing van de volledige PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) nog niet consistent zichtbaar.

Om incidenten te benutten voor de verbetering van de kwaliteit van zorg, is het essentieel dat verbeteracties systematisch worden gepland, uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld.

Ondernomen acties (Plan & Do)

- MIC-meldingen worden besproken in teamoverleggen.
- Terugkerende thema's worden gesignaleerd door de teamleider of medewerkers (mentoren van de jeugdigen) (bijv. onduidelijkheid in begeleidingsafspraken, grensoverschrijdend gedrag).
- De oprichtster en de teamleider is verantwoordelijk voor het monitoren van MIC-meldingen.

Geplande en ingezette verbeteracties (Check & Act)

- Verbeteracties naar aanleiding van MIC-meldingen worden explicieter vastgelegd, met een verantwoordelijke en een evaluatiedatum.
- De voortgang van deze acties wordt actief gevolgd en besproken in het team, waarbij ook aandacht is voor het leereffect (wat heeft dit ons opgeleverd?).
- Er is aandacht voor de inbreng van jeugdigen bij relevante incidenten, bijvoorbeeld in de vorm van terugblikgesprekken.
- Teams reflecteren op hun eigen werkwijze rondom incidentmeldingen, onder andere via intervisie of tijdens ontwikkelgesprekken.
- De oprichtster en de teamleider bekijken of naar aanleiding van de mic-meldingen wijzigingen doorgevoerd moeten worden in het beleid.

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

VOG nieuw J.G aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is aangevraagd

Evaluatiegesprekken vrijwilligers en ZZP'ers

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gesprekken zijn uitgevoerd

Voeren van functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De gesprekken zijn uitgevoerd.

Begeleidingsplan besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Zijn uitgevoerd en gepland voor 2025

ICT faciliteiten bewaken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: ICT bewaking is uitgevoerd

Inspraakmomenten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmomenten zijn uitgevoerd en worden voor 2025 gepland.

Hygiëne checklist nalopen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Checklist is nagelopen en acties zijn uitgezet.

Evaluatie klachten medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Geen klachten ontvangen. n.v.t.

Evaluatie klachten deelnemers/ouders/verwanten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Geen klachten ontvangen. n.v.t.

Informereren bij clz mbt beleidsplan WZD

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Checklist is nagelopen en acties zijn uitgezet.

Rapporteren op doelen (SOAP methode)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Extra aandacht geweest voor het rapporteren op doelen. Blijvend aandachtspunt.

Evaluatie MIC/Calamiteitenmelding

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatie mic-melding besproken in teams. Geen calamiteitenmelding geweest in 2024.

Herhaling scholing medicatie

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Scholing is uitgezet voor 2025

Tevredenheidsmeting uitvoeren en evalueren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsmeting is uitgevoerd

Inspraak deelnemers evalueren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Inspraak momenten zijn besproken in de teamvergadering en verslaglegging is gedaan

Oudervertegenwoordiging besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Besprekingen hebben plaatsgevonden en nieuwe data gepland voor 2025

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Controles zijn uitgevoerd en de daaruit voorkomende acties zijn uitgezet

Controle brandmeldsysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Controles zijn uitgevoerd

Controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: Controle zijn uitgevoerd door medewerker

Controle legionella

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Controles van het hele jaar zijn weer uitgevoerd

Ouders ondertekening formulier toestemming bedtent en bedstee

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Intakeformulier is aangepast en huidige ouders vullen apart formulier in.

Controle AED

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Controle heeft plaatsgevonden

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 14-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: is beschreven in 3.2.7

Scholing ouderwordende deelnemer (dementie)

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 14-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Scholing positief afgerond

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: 17-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 16-05-2024 (Afgerond)

Scholing Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 05-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Scholing succesvol afgerond.

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag ingediend op 29-2

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Onderwerp is aangepast

Rapport RIE toevoegen na laatste bezoek 6-10-2023

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Rapport is toegevoegd en acties worden opgepakt.

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

[Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 12-11-2023
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 22-02-2024 (Afgerond)

Protocol bekijken "wat te doen met Levenseinde".

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Omschrijving aangepast

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voorleggen oudervertegenwoordiging fungeren als cliëntenraad

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.

Herhaling scholing sonde voeding

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

VOG zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Toevoegen vergunning en i.d.n. definitieve statuten.

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Bij 6.4.4 de toekenning vergunning uploaden als het proces afgerond is.

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Scholing traumasensitief werken binnen de jeugdzorg

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle legionella

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Oudervertegenwoordiging besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controleren of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Scholing Sondevoeding

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle brandmeldsysteem

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Inspraak deelnemers evalueren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Tevredenheidsmeting uitvoeren en evalueren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Hygiëne checklist nalopen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Inspraakmomenten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

ICT faciliteiten bewaken

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Keuring elektrische apparaten

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle AED

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie MIC/Calamiteitenmelding

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Rapporteren op doelen (SOAP methode)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie klachten deelnemers/ouders/verwanten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie klachten medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Begeleidingsplan besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Voeren van functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatiegesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

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): Stichting de Naobere (2338)

Controle tilliften

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Keuring brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling scholing medicatie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling LRH en ontruiming

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

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

Audit

Geplande uitvoerdatum: 12-11-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Keuring elektrische apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Keuring van alle apparaten zijn uitgevoerd in 2024

- Invulling functioneringsgesprekken onder de loep nemen. - Aandacht besteden aan activiteiten buiten werk.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Er is een nieuw beleid opgesteld m.b.t. de functioneringsgesprekken en in 2025 geïmplementeerd. Er is aandacht voor vitaliteit van medewerkers en aandacht voor activiteiten buiten werk te organiseren zoals Vrijmibo, teamuitje etc

Controle tilliften

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Tilliften zijn gekeurd. Afkeuring van 2 tilliften. Nu 1 tillift gehuurd voor gebruik en op zoek naar een nieuwe tillift.

Controleren of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Aanvraag ligt nog steeds bij het ministerie. We hebben hier tot op heden nog geen bericht over ontvangen. Overleg en contact hierover met John Cauberg gehad om af te wachten over het besluit.

Keuring brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Keuring is uitgevoerd

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: RIE is geactualiseerd

Oudervertegenwoordiging fungeren als cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Oudervertegenwoordiging gaat in 2025 fungeren als cliëntenraad. Huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling is opgesteld.

Informereren bij clz mbt beleidsplan WZD

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Binnen CLZ is geïnformeerd hoe het zit rondom WZD beleid. Wzd beleid van CLZ is ontvangen.

Rollen bekijken Wzd

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Dubbele actie en komt terug in het jaarverslag van 2024

Rollen bekijken Wzd

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Rollen en beleid is doorgenomen.

Informereren bij clz mbt beleidsplan WZD

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Dubbele actie gepland maar informatie is opgevraagd.

acties vanuit Rie uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Acties zijn uitgezet en arbo-beleid is toegevoegd

Opstellen huishoudelijk reglement cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Huishoudelijk reglement is opgesteld en als bijlage toegevoegd.

opstellen medezeggenschapsregeling cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Medezeggenschapsregeling is opgesteld en als bijlage toegevoegd.

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Is afgerond en ingediend

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Herhaling LRH en ontruiming

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Scholing LRH + EHBO

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Scholing Medicatie

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Scholing lh en db heeft plaatsgevonden op 10-03-2025 en scholing wonen 05-06-2025

Scholing BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Calamiteitenplan is geoefend op locatie bhv aanbieder.

Herhaling scholing diabetes

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: herhaling scholing diabetes niet nodig aangezien een deelnemer met diabetes niet meer verblijft binnen de Naobere.

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

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-06-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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.

De hele actielijst overziend hebben we als zorgboeren wel ervaren dat deze manier van werken voor ons wel helpend is als het gaat om de veelheid van acties die nodig zijn om onze organisatie goed te managen.

Een jaaroverzicht is hierin zeer helpend om een goed overzicht te houden over de nog uit te voeren acties. Door personeelstekorten, ziekten, nieuwe deelnemers en overige bijkomende zaken zijn de acties soms later uitgevoerd dan gepland. Sommige uitkomsten van acties lieten erg lang op zich wachten en vroegen soms een aanvullen actie dit m.b.t. WTZA. Voor 2025 is er gekozen voor een nog concreter overzicht van taken die uitgevoerd worden door de zorgboer, teamleider en enkele personeelsleden met plustaken.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In het kader van de doorontwikkeling van de Naobere hebben we voor de komende 5 jaar de volgende beleidslijnen uitgestippeld:

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op organisatorisch niveau;

- Deskundigheidsbevordering en verdieping voor personeel middels scholingen, trainingen en/of cursussen.
- Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers blijven optimaliseren.
- Onderzoeken of een 2e preventiemedewerker noodzakelijk is binnen de organisatie of dat 1 medewerker toereikend is.

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op deelnemersniveau (uitbreiding aanbod);

- De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren.
- Behouden van het huidige activiteitenaanbod (denkende aan: paardrijden, zwemmen en participatie met traject "Buitenkans")

Onderhoud gebouwen/erf;

- Herbouw paardenstallen en open loods

Onderhoud van de gebouwen op het erf blijft een aandachtspunt. De komende jaren zullen er een aantal renovatiewerkzaamheden worden uitgevoerd. Op het erf willen we graag enkele Tiny Houses plaatsen voor wonen met begeleiding op afstand.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen komend jaar:

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op organisatorisch niveau;

- Deskundigheidsbevordering en verdieping voor personeel middels scholingen, trainingen en/of cursussen
- Zorgplannen in Carefriend nog implementeren binnen logeerhuis en dagbesteding.
- Nodige acties uitzetten m.b.t. de wet WTZ en WTZA
- Zorgboer en medewerkers bijscholen rondom WZD

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op deelnemersniveau (uitbreiding aanbod);

- Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen
- Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de jeugdigen bijvoorbeeld middels deelname aan activiteiten, (sport)verenigingen
- Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; dmv van teamvergadering, scholing en intervisie
- De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren

Onderhoud gebouwen/erf:

- Onderhoud/verven van de voorste boerderij
- Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer.

9.3 Plan van aanpak

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

Aan de hand van de doelstellingen is het volgende plan van aanpak opgesteld:

Doel	Deskundigheidsbevordering en verdieping voor personeel middels scholingen, trainingen en/of cursussen (kort en lang termijn)
PVA	Naast de verplichte scholingen, trainingen en/of cursussen wordt geïnformeerd bij de medewerkers waar behoefte aan is m.b.t. extra verdieping of een stukje verbreding van de kennis. De scholingen, trainingen en/of cursussen worden vervolgens uitgezet door de teamleider.

Doel	Zorgplannen in Carefriend nog implementeren binnen logeershuis en dagbesteding (kort termijn)
PVA	Plannen in carefriend zetten door medewerkers en terugkoppeling teamleider als actie uitgezet

Doel	Nodige acties uitzetten m.b.t. de wet WTZ en WTZA (kort en midden termijn)
PVA	Na beslissing over aanvraag WTZA daaruit voortvloeiende acties oppakken

Doel	Zorgboer en medewerkers bijscholen rondom WZD (kort termijn)
PVA	Afspraak maken met informatie verstrekker en verslaglegging doen

Doel	Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen (kort en lang)
PVA	Terugkoppeling team en blijvend aandachtspunt

Doel	Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de jeugdigen (kort en midden)
PVA	Inzichtelijk maken waar de interesse bij de deelnemers liggen, vervolgens vereniging benaderen, kosten en vervoer bekijken en contact leggen stichting leergeld welke mogelijkheden er zijn

Doel	Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; dmv van teamvergadering, scholing en intervisie (kort en lang)
PVA	Plannen van vergadering, scholingen en merken als blijvend aandachtspunt

Doel	De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren
PVA	Kritisch blijven kijken naar de zorg dmv teamvergadering, functioneringsgesprekken, audit, interim controle.

Doel	Onderhoud/verven van de voorste boerderij (kort termijn)
PVA	Afspraken schilder plannen

Doel	Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer (midden en lang)
PVA	Werven via eigen netwerk en oproep plaatsen facebook

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 • Analyse MIC-melding 15 september 2024

- 3.2 • Evaluaties
- Analyse onvrijwillige zorg