

**Jaarverslag**  
januari 2021 - december 2021

**Horses&Co Zorg en leerboerderij voor orthopedagogiek**

Horses&Co Molenwei

Locatienummer: 2502



**Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen**



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

# Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| Jaarverslag  | 3  |
| Bedrijfsgegevens   | 3  |
| 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag                                   | 4  |
| 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?                    | 4  |
| 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?                         | 4  |
| 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?                | 4  |
| 1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021? | 4  |
| 2 Voorwoord  | 5  |
| 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij   | 5  |
| 2.2 Zorgboerderij in beeld   | 5  |
| 3 Algemeen   | 6  |
| 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij                                 | 6  |
| 3.2 Algemene conclusies  | 7  |
| 4 Deelnemers en medewerkers  | 9  |
| 4.1 Deelnemers   | 9  |
| 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers   | 9  |
| 4.3 Personeel  | 10 |
| 4.4 Stagiairs  | 11 |
| 4.5 Vrijwilligers  | 11 |
| 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                | 12 |
| 5 Scholing en ontwikkeling   | 13 |
| 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar                                 | 13 |
| 5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten        | 13 |
| 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren   | 14 |
| 5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling                             | 14 |
| 6 Terugkoppeling van deelnemers  | 15 |
| 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers   | 15 |
| 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken                                  | 15 |
| 6.3 Inspraakmomenten   | 16 |
| 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten                                     | 16 |
| 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers   | 17 |
| 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                        | 17 |

|  |    |
|--|----|
| 7 Meldingen en incidenten                    | 18 |
| 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen           | 18 |
| 7.2 Medicatie                                | 18 |
| 7.3 Agressie                                 | 18 |
| 7.4 Ongewenste intimiteiten                  | 19 |
| 7.5 Strafbare handelingen                    | 19 |
| 7.6 Klachten                                 | 19 |
| 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten   | 20 |
| 8 Acties                                     | 20 |
| 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties  | 21 |
| 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties | 21 |
| 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 26 |
| 9 Doelstellingen                             | 28 |
| 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 29 |
| 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 29 |
| 9.3 Plan van aanpak                          | 29 |
| Overzicht van bijlagen                       | 29 |

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Horses&Co Zorg en leerboerderij voor orthopedagogiek

Registratienummer: 2499

Lindeweg 12, 2995 XK Heerjansdam

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 78528534

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

### Locatiegegevens

Horses&Co Molenwei

Registratienummer: 2502

Molenwei 3, 2995 BL Heerjansdam

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

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

### Acties

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

## 1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

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

- Nee

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

2021, een jaar waarin we hoopte meer terug te kunnen naar 'het normaal' bleef een jaar wat vroeg om omdenken en flexibiliteit. Voor u ligt het jaarverslag van onze zorgboerderij Horses & Co. Dit verslag heeft betrekking op locatie de Molenwei.

Het afgelopen jaar heeft ons team zich laten zien als betrokken, creatief en bevlogen. Dit heeft gemaakt dat, ondanks omgevingsfactoren, cliënten steeds voorop hebben gestaan. Terugkijken hebben we door het gehele jaar heen gedaan, om te leren van wat er was en mee te nemen naar wat komen gaat. Er zijn mooie ontwikkelingen de revue gepasseerd wat onze organisatie weer heeft doen groeien tot wie wij nu zijn.

Wij wensen uw veel leesplezier met deze terugblik op het jaar 2021 en kijken samen vooruit op een mooi 2022!

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Horses&Co is een zorgboerderij met vijf locaties. Dit jaarverslag heeft betrekking op de locatie de Molenwei in Heerjansdam. Deze locatie is dichtbij onze hoofdlocatie en het gezinshuis gestationeerd. De vierde locatie is te vinden in Hendrik-Ido- Ambacht; het Jeugdspeelpark en onze vijfde locatie; de Kleine Duiker in Barendrecht.

In het jaar 2021 heeft Horses&Co mooie stappen mogen zetten in de richting van een steeds groter wordende organisatie. Iedere locatie heeft inmiddels een eigen gedragswetenschapper. Tevens zijn er dit jaar nieuwe disciplines bijgekomen als aanvulling van de expertise onder één dak. Denk hierbij aan de psycho-motore therapeut, de creatieve therapeut en de speltherapeut. Een prachtig palet van beroepskrachten die samen met het team werken aan herstel van het gewone leven. Naast deze nieuwe disciplines hebben wij ook dit jaar ons huidige zorgaanbod verder ontwikkeld. Wij hebben afgelopen jaar zorg geboden op veel verschillende gebieden:

- Ambulante begeleiding
- Individuele begeleiding
- Groepsbegeleiding
- Kortdurend logeren
- Ouderbegeleiding/systemisch werken
- (Dag)behandeling
- Paardencoaching

Op 1 januari 2021 zijn wij het jaar gestart met een verandering in de organisatiestructuur. De zorgboerderij is overgegaan in een vernieuwde naam: Horses&Co, zorg- en leerboerderij voor (ortho) pedagogiek. De zorgboerderij maakt deel uit van de Holding Horses&Co en wordt administratief ondersteund door Experience en Invest. Het paardenbedrijf is hiermee los gekomen van de zorg (is achter gebleven in de eenmanszaak) waardoor er volledige transparantie in cijfers is. Een grote verandering op administratief vlak maar de kwaliteit en de vorm van de zorg die wij leveren is alleen maar ten goede veranderd. Door de verandering in de organisatiestructuur hebben wij in het begin van het jaar tevens ons mooie kantoor mogen inrichten aan de Industrieweg 18 te Heerjansdam. Deze locatie is voor onze administratieve tak maar biedt ook gespreksruimten om ouders/verzorgers en samenwerkingspartners te mogen ontvangen voor o.a. evaluatiegesprekken.

Kijkend naar de toekomst zijn wij ook in 2021 bezig geweest met de ontwikkeling van de boerderij in Heerjansdam. Architect RoosRos heeft een prachtige tekening gemaakt van de nieuwbouw. Welke op het moment van schrijven ter inzage ligt. Met de nieuwbouw voorzien we in nieuwe ruimten voor individuele momenten en creatieve uitingen. Tevens wordt het terrein opnieuw, natuur inclusief ingericht. Verder ligt er voor het jaar 2022 ook vanuit onze verhuurder van Molenwei een verbouwingsplan in de startblokken waarin de accommodatie vernieuwd zal gaan worden. Deze verbouwing zal natuur inclusief worden ingericht met als speerpunt duurzaamheid.

2021 was ook een jaar waarin we tussentijds hebben stilgestaan bij wat er heeft plaatsgevonden. Deze momenten zijn ingezet als leermomenten. De individuele trajecten zijn korter en intensiever geworden waardoor de doorstroom wordt geoptimaliseerd en is de verbinding gelegd met onze systemische tak. Het team systemisch werkers/ouderbegeleiders is verder uitgebreid met enthousiaste collega's. Naast het bieden van ouder- en systemische begeleiding zullen deze werkers ook collega's die werken op de groepen of als individueel begeleider motiveren en enthousiasmeren de kinderen in zorg vanuit een breder, meer systemisch perspectief te plaatsen. Het aanbod ouderbegeleiding/systemische begeleiding is opnieuw verruimd en verder geprofessionaliseerd waardoor onder andere het aanbieden van psycho educatie het begeleiden vanuit de systemische visie een welkome ondersteuning biedt. Door deze verruiming zijn er gedurende het gehele jaar door nieuwe begeleidingstrajecten opgestart en is de wachtlijst verkort.

Trots zijn wij op de casussen die we het afgelopen jaar hebben afgerond of afgeschaald. Ouders en/of systemen hebben nieuwe inzichten gekregen, onder meer in positief versterkende dynamieken. Zij kunnen op eigen kracht verder om, dat wat als zij als gewenste toekomst beschreven hadden bij aanvang, gezamenlijk stand te doen houden.

Naast bovenstaande uitbreiding is er in het jaar 2021 een prachtige locatie beschikbaar gekomen voor het logeren in het Brabantse Riel. Met deze verandering sluiten wij het logeren in Center Parcs af waardoor het logeerteam het nieuwe logeershuis tot hun 'eigen' plek kan maken. De Rielse Heide is een prachtig gebiedt welke mogelijkheden biedt voor ruimte voor sport en spel. Tevens zijn er diverse faciliteiten in de omgeving waardoor het logeerteam uitgebalanceerde weekenden kunnen organiseren.

Binnen de organisatie is onze versie van de Noordwijkse methode geïntroduceerd, waardoor de gehele organisatie met dezelfde thema's werkt. Ouders krijgen via de nieuwsbrief informatie over het thema. Hierdoor kunnen de onderwerpen ook thuis besproken worden. Daarnaast heeft het systemisch werken binnen de organisatie een stevigere fundering gekregen. Dit door het vergroten van het systeem therapeutisch team en de bijscholingen op het gebied van geweldloos verzet. Wij hebben ons ingezet om als lerende organisatie steeds te blijven ontwikkelen. Dit hebben we medewerkers gedaan door (bij) scholingen en door intervisie en supervisie. Medewerkers zijn gestimuleerd om hun registraties voor registerplein, SKJ, NVGR, NOBCO, CAT bij te houden. Daarnaast heeft het doorlopende 'coaching on the job' traject meer fundament gekregen door als vaste pijler door de weken uitgevoerd te worden. Zowel op individueel niveau als in teamverband. Helaas is er door de beperkte mogelijkheden om als grotere groepen bij elkaar te komen geen ruimte geweest voor actieve teamdagen met de hele groep. Wel is er met de teams afzonderlijk binnen de mogelijkheden gewerkt aan het versterken van de dynamiek. Dit om er steeds bevlogen voor onze gezinnen te kunnen blijven staan.

Natuurlijk is er nog veel meer moois geweest, de ontwikkelingen zijn maandelijks met betrokkenen in de nieuwsbrief gedeeld. Een voorbeeld hiervan is het creëren van een fantastische tipi tent die ruimte biedt voor gesprekken in een sfeervolle omgeving. Daarnaast hebben we de grow wizz kids aangeschaft waardoor de kids in het lokaal van zaaïen tot oogsten kunnen uitvoeren. Naast de groep van Voortgezet onderwijs en de Basisonderwijs groep hebben we ook een groep ontwikkeld als observatiegroep als voorbereiding op een onderwijssetting. Op deze groep werken de gedragsdeskundige, de sociotherapeuten en de vaktherapeuten (PMT, paard, creatief en spel) samen met de leerkracht om tot een compleet aanbod te komen om schoolse vaardigheden te ontplooiën. We hebben dit eerste jaar al mooie trajecten kunnen afsluiten met een toeleiding naar een schoolsetting.

We hebben ons gedragen gevoeld in een netwerk van prettige ketenpartners, betrokken dorpsbewoners en locatie verhuurders. Voor het nieuwe jaar staan er mooie ontwikkelingen op de planning zoals het vernieuwen van de keuken bij de Kleine Duiker en het renoveren van het pand van de Develruiters.

## Acties

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

## 3.2 Algemene conclusies

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

Na een groeispurt in de afgelopen jaren hebben we dit jaar rust gecreëerd en de tijd genomen eens rustig naar processen te kijken en deze waar nodig te verbeteren. Met name het proces van het bestendigen van methodieken en de systemische gedachten hebben we met veel aandacht doorlopen. Dit heeft zeker zijn vruchten afgeworpen. Ook in het nieuwe jaar gaan we hiermee verder.

Kijkend naar de doelstellingen van vorig jaar kunnen we concluderen dat we de veel hebben bereikt. Zo hebben we ons met het omzetten naar een nieuwe holdingstructuur ook geconformeerd aan de CAO jeugdzorg, is iedereen ingeschaald, voorzien van 13e maand en pensioenopbouw. Hier was een vernieuwd contract voor alle medewerkers voor nodig. Dit proces is voorspoedig verlopen. We zijn trots op deze mooie professioneringsslag en hebben hiermee ook de laatste punten op de i gezet om vloeiend over te kunnen gaan van de WTZI naar de WTZA.

De geplande nieuwbouw liet nog even op zich wachten waardoor realisatie pas in 2022 werkelijkheid wordt. Intussen hebben we in het dorp een kantoor betrokken waar ook gesprek en behandelruimten zijn.

De intervisie- en supervisiegroepen hebben een vaste structuur, methodiek en frequentie gekregen waarin zowel SKJ-ers als het overige personeel in groepen bijeen komen. De preventiemedewerkers hebben samen met de medewerker van Simplus en de brandweer oefeningen uitgezet en geoefend. Hierin kwam een win-win situatie tot uiting. De brandweeropleiding kon oefenen met dieren en wij hadden begeleide brandweeroefeningen. We zijn dankbaar voor deze mooie samenwerking.



We zijn gestart met het online platform voor na- en bijscholingen en het in elkaar zetten van het praktijkprogramma. Deze hopen we medio derde kwartaal 2022 volledig af en draaiend te hebben. De eerste trainingen zijn in pilot al gegeven aan slaan goed aan bij de collega's.

We hadden ons ten doel gesteld om meer systemische te werken en in ieder traject bewust te zijn van terugkeer naar het gewone leven. We merken hier een bewustwording in bij collega's en zien dit ook terug in de afschalingcijfers.

We hebben opnieuw gekeken naar de inclusie en exclusie criteria en ook met de verschillende team hierover gesproken. Hier is een einddocument uitgekomen welke we nu gebruiken als werkdocument en is opgenomen in de algemene voorwaarden.

**Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Horses&Co bied in het jaar 2021 zowel individuele begeleiding, groepsbegeleiding en ambulante begeleiding in verschillende vormen. Het jaar is gestart met 213 deelnemers over de gehele organisatie. In de loop van het jaar zijn er over de gehele organisatie 88 cliënten bijgekomen en 80 cliënten vertrokken. Aan het einde van 2021 heeft de organisatie 221 cliënten in zorg. Als we specifiek naar de locatie de Molenwei gaan kijken zien we dat 106 van de 221 cliënten gebruik maken van de molenwei als locatie. Uiteraard kunnen onze cliënten op meerdere locaties komen op verschillende dagen. Op de molenwei hadden wij aan het einde van het jaar 2021 de volgende groepen: 3 dagen per week de Eenhoorn, 5 dagen per week de Arbeidstoeleiding en 6 dagen per week een (middag)groep. Daarnaast bood deze locatie ook de ruimte voor verschillende individuele trajecten.

Omdat onze cliënten op verschillende locaties komen hebben wij de reden van beëindiging bijgehouden voor onze gehele organisatie. In de bijlage ziet u een overzicht hiervan. De voornaamste redenen voor uitstroom zijn omdat cliënten weer volledig naar school gaan of de gestelde doelen zijn behaald. Er zijn 24 cliënten uitgestroomd vanuit de locatie Molenwei.

De groep "De Eenhoorn" is in het jaar 2020 opgestart, deze groep is kleinschalig begonnen met 3 cliënten, inmiddels is deze groep uitgegroeid naar een groep van 6 cliënten. Deze groep is momenteel 3 dagen op de Molenwei en zal in 2022 uitbreiden naar 5 dagen. Om deze uitbreiding mogelijk te maken is deze groep begin 2021 verplaatst van de locatie Kleine Duiker naar de Molenwei.

In het jaar 2021 hebben wij intern met het gehele team gekeken naar de doorstroom van onze cliënten. Welke cliënten hebben hun doelen behaald en zijn klaar om de stap te zetten naar de maatschappij. Functioneren zonder de beschermende omgeving van de boerderij. Door het aanpassen van beleid is de doorstroom van cliënten vergroot, hierbij ziet u aan het einde van het jaar meer instroom en uitstroom dan aan het het begin.

In 2021 zien wij dat de problematiek van onze cliënten complexer is dan voorheen. Vooral in de aanmeldingen voor onze schooltoeleidingsgroepen zien wij complexe zorgvragen. Deze zorgvraag is vaak breder dan alleen voor de jeugdige maar betreft eigenlijk het hele systeem.

Helaas hebben wij vorig jaar ook de schade van de Corona pandemie gezien in onze aanmeldingen. Veel jeugdigen die thuis zijn komen te zitten zijn uitgevallen op school of het heeft zijn weerslag gehad op hun psychische gesteldheid. Ook vraagt de pandemie veel van de draagkracht van ouders. In sommige gezinnen hebben wij gezien dat deze pandemie net het zetje is geweest om het gehele gezin in disbalans te brengen.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- Reden beëindiging zorg 2021

### 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het afgelopen jaar, 2021, hebben we gezien dat het cliënten aantal nagenoeg hetzelfde is gebleven. Dit met als voornaamste reden dat we aanpassingen hebben gedaan in beleid waardoor de doorstroom is verhoogd en er meer cliënten geholpen konden worden. Er is meer gewerkt aan het toekomstperspectief voor de cliënten, met als doel waar mogelijk terug naar het gewone leven. Dit blijkt ook uit de reden

van uitstroom zoals het aantal cliënten die volledig weer naar school zijn gegaan, de gestelde doelen die zijn behaald en ook de reden van uitstroom dat de zorg minder passend bleek.

Komend jaar zal de lijn van passende zorg voortgezet worden en middels onder andere de evaluatiegesprekken inzichtelijk zijn. Een beter beeld van de ontwikkeling van de cliënt en doelen die stap voor stap helpen de cliënt weer terug te laten keren naar de omgeving buiten de boerderij. Om de focus hier meer op te kunnen leggen zijn wij in 2021 gestart met de implementatie van de Noordwijkse Methode Horses&Co breed. Eén thema die in elke vorm van zorg terug te zien is. Op deze manier zal de cliënt op elk vlak met hetzelfde onderwerp bezig zijn wat maakt dat dit voor hem/haar herkenbaar is. De sociotherapeuten staan hierdoor voorafgaand aan de groep al stil bij de invulling van de gehele themaperiode waardoor er op de groepen meer ruimte ontstaat om te observeren en de cliënten te begeleiden richting het behalen van hun doelen. Het doel was ouders meer betrekken bij de zorg en de thema's ook thuis ook gaan leven.

Omdat wij zien dat de complexiteit van het gedrag van de cliënten toeneemt zijn wij ook continue aan het onderzoeken hoe wij een zo volledig mogelijk aanbod kunnen bieden onder één dak. Daarom hebben wij in het jaar 2021 psychomotorische therapie toegevoegd aan ons behandeltraject. Aan het begin 2022 zal dit palet worden uitgebreid met creatieve therapie en speltherapie.

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Horses&Co heeft ook in het jaar 2021 weer een groot aantal nieuwe medewerkers mogen verwelkomen. Maar liefst 20 nieuwe medewerkers hebben hun intreden gedaan bij onze organisatie. Helaas hebben wij ook afscheid genomen van 8 collega's die elders een nieuwe uitdaging zijn aangegaan. Door de nieuwe bedrijfsvorm zijn de medewerkers die werken voor onze paardentak afgesplitst van de zorgmedewerkers. Eind 2021 waren er 60 zorgmedewerkers in dienst en 8 ZZP'ers. Tijdens de werving van nieuwe collega's in 2021 lag de focus op het verder professionaliseren van de organisatie. Zo zijn er twee nieuwe gedragswetenschappers aangenomen zodat iedere locatie zijn eigen gedragswetenschapper heeft. Daarnaast is het team systemisch werkers uitgebreid en zijn er meerdere vaktherapeuten in dienst gekomen. Zoals eerder te lezen is, is ook onze administratieve tak gegroeid en uitgebreid met nieuwe collega's. Ondanks deze groei van ons personeelsbestand zien wij wel stabiliteit en continuïteit op de groepen.

Om deze stabiliteit te waarborgen hebben wij ook het afgelopen jaar gekeken naar de inwerkprocedure van nieuwe medewerkers. Er is in samenwerking met HR een stroomschema gemaakt om de lijnen wie wat doet zo goed mogelijk te kunnen doorlopen. Daarnaast heeft ieder product zijn eigen vertegenwoordiger die de rol van buddy vervult voor de nieuwe medewerker. Tevens start de nieuwe medewerker met een rooster waarbij hij/zij twee weken lang elke dag een ander stukje Horses&Co zal zien. Op deze manier krijgt de nieuwe medewerker direct een impressie van wat Horses&Co is en doet.

Ieder jaar wordt met alle medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd in de aanwezigheid van de bestuurder en de locatiemanager. Voorafgaand aan dit gesprek vullen alle medewerkers een persoonlijk ontwikkelingsplan in. Hierin kijken zij terug op hun handelen in het afgelopen jaar en blikken zij vooruit op komend jaar en vormen zij aan de hand daarvan persoonlijke leerdoelen. Daarnaast wordt er aan de medewerkers gevraagd of zij, middels een 360 graden feedbackformulier, ook feedback willen inwinnen bij hun directe collega's. Tijdens het functioneringsgesprek worden de uitkomsten van deze formulieren besproken. Natuurlijk is er ook de ruimte om persoonlijke wensen of uitdagingen te bespreken.

Aan de hand van de medewerkerstevredenheidmeting die is uitgevoerd onder de medewerkers kwam naar voren dat er behoefte was aan meer binnen ruimte voor individuele begeleiding. Dit hebben we aangepakt op de lindeweg door meerdere extra ruimtes te creëren waar je droog kan zitten. Zo is er voor de groepsruimte een serre toegevoegd voor individuele begeleiding en is er een tipi geplaatst om op een leuke manier de kinderen voor de groepsbegeleiding te kunnen ontvangen.

Als laatste punt hebben wij sinds 2021 ook het project; 'in jouw schoenen' geïntroduceerd. Tijdens de algemene vergadering maken wij bekend wie van de collega's een week zullen ruilen van werkzaamheden. Op deze manier willen we collega's enthousiasmeren om van elkaar te leren en te kijken hoe het is om soms net met een andere doelgroep te werken. Tevens draagt dit project bij aan het continueren van een lerende organisatie.

#### Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

In het jaar 2021 hebben wij 4 stagiaires begeleid bij het zorggedeelte van Horses&Co. Daarvan waren er twee verbonden aan de locatie de Molenwei. Deze stagiaires kwamen van verschillende opleidingen, vanuit het MBO de opleiding maatschappelijke zorg en HBO kwamen de stagiaires van de opleiding Social Work, Toegepaste Psychologie en Pedagogiek. De HBO studenten waren tweedejaars studenten en de MBO studenten waren voornamelijk derdejaars. Naast de studenten uit de zorg hadden wij ook stagiaires voor de verzorging op het groene vlak. Het waren in totaal 6 stagiaires uit verschillende richtingen; Dierverzorging, paardenhouderij en paraveterinair.

De taken en verantwoordelijkheden van de stagiaires hielden voornamelijk in dat ze kennis konden maken met de beroepspraktijk. Afhankelijk van de fase en de opleiding van de stagiaire, wordt per stagiaire gekeken welke taken verantwoordelijkheden zij krijgen.

Sinds september 2021 is het stagebeleid aangepast en hebben we middels een officieel stagebeleid de stagebegeleiding binnen Horses&Co meer vorm gegeven. Er zijn binnen Horses&Co een aantal stagebegeleiders aangewezen die de begeleiding op zich nemen. De stagebegeleiders hebben onderling regelmatig overleg en werken volgens het stagebeleid. Vanuit de organisatie hebben wij de stagetijd van de stagiaires opgedeeld in 3 delen, beginnende met een kennismakingsperiode van maximaal vier weken. De tweede fase staat in het teken van zelfontplooiing en de laatste fase gaat over het zelfstandig werken binnen de organisatie. De stagebegeleiders voeren met de stagiaires regelmatig evaluatiegesprekken en hebben nauw contact met de andere collega's die de stagiaires begeleiden. Vanuit de huidige stagiaires horen wij terug dat deze manier van werken als zeer prettig ervaren wordt. Ze weten bij wie ze terecht kunnen en in het stagebeleid staat duidelijk vermeld wat er van hun verwacht wordt.

Tevens hebben we naar aanleiding van eerdere stagiaires besloten om iedere stagiaire maar een keer aan te nemen voor een stagemoment. In het verleden konden de stagiaires ook hun vervolgstage bij ons lopen. Wij vinden het belangrijk dat de toekomstige professionals kennis maken tijdens hun opleiding met verschillende organisaties en doelroepen. Na deze ervaringen hebben wij in het stagebeleid meegenomen dat een stage maximaal 1 jaar duurt.

### Acties

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

2021 zijn we begonnen met drie vrijwilligers. Onze vrijwilligers zijn niet locatie specifiek gebonden, zij kunnen Horen&Co breed worden ingezet. Eén vrijwilliger ondersteund ons bij de verzorging voor de paarden. Eén vrijwilliger helpt ons met verzorgen van de autoritten zodat onze cliënten opgehaald kunnen worden van school. Daarnaast hebben wij ook een vrijwilliger erbij gekregen die ondersteuning geeft tijdens onze naschoolse dagbesteding. De begeleiding van de vrijwilligers gaat via de vaste collega's van de groepen waar zij op staan, of voor vervoer via onze administratie. Tevens is er sinds 2021 één vaste vrijwilligerscoördinator, die ook de evaluaties met hen één keer per half jaar doet. De vrijwilligers waren alle drie erg tevreden over het werk. Vrijwilligers zijn voorafgaand aan de start altijd in het bezit van een geldige VOG.

Echter gedurende 2021 zijn er twee vrijwilligers gestopt in verband met privéomstandigheden. De derde en enige overgebleven vrijwilliger is nog steeds werkzaam bij de naschoolse dagbesteding en is aan het kijken om zijn werkzaamheden uit te bereiden. Met behulp van de coördinator is hij ook bezig gegaan met het innen van feedback van collega's.

De vrijwilligerscoördinator heeft nu nog steeds een vacature open staan om nieuwe vrijwilligers te werven. Daarnaast zijn wij ook in contact gekomen met verschillende vrijwilligerswerkplatforms (zoals Diverz) uit de regio om zo meer bekendheid te genereren. Doordat de coördinatie nu bij één persoon ligt hopen wij komend jaar nieuwe vrijwilligers te mogen verwelkomen.

Gezien de complexiteit van onze zorgvragers hebben wij een beperkt aantal taken die verantwoord kunnen worden toebedeeld aan vrijwilligers.

### Acties

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

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

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

Concluderend heeft Horses&Co eigenlijk weinig vrijwilligers en wel plek voor meer maatschappelijk geëngageerde vrijwilligers. Wel blijkt corona hierin een lastige bijkomstigheid. In de toekomst zouden wij dit graag anders zien en meer mensen kunnen helpen aan vrijwilligerswerk. Het lukt ons nog steeds voldoende goed om aan gekwalificeerd personeel te komen. Daarnaast is de gecreëerde optie om via een praktijkprogramma tot SKJ registratie te komen een fijne optimalisatie. In 2021 hebben we geen groepen hoeven sluiten ondanks ziekten, het hielp hierin ook mee dat er flexkrachten zijn en de overige medewerkers met ruimte in uren een extra steentje hebben bijgedragen. De flexpool hebben we vergroot waardoor er meer speling is gekomen. Er zijn ten alle tijden voldoende bekwame medewerkers om deelnemers te begeleiden.

### Acties

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

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

Voor het jaar 2021 hadden wij ook weer mooie opleidingsdoelen gebundeld in ons opleidingsplan. Echter wel met de kanttkening dat er gekeken moest worden wat doorgang kon vinden met Corona. Ook dit jaar wilde wij als organisatie weer voldoen aan alle verplichte bijscholingen die zijn gesteld door het SKJ om aan de registratie te kunnen voldoen. Daarnaast waren er ook weer de jaarlijkse terugkerende opleidingen opgenomen in ons plan.

2021 stond ook in het teken om de intervisie Horses&Co breed te trekken. Met elkaar in gesprek over de ervaringen uit de praktijk, reflecteren op je eigen handelen en in gesprek met collega's van andere zorgproducten om kennis met elkaar te delen. Dit doel is inmiddels uitgerold organisatie breed en hebben alle collega's om de 6 weken intervisie met een groepje van 6-8 collega's. In ieder groepje is een SKJ geregistreerde collega de voorzitter van de intervisie om de kwaliteit te blijven waarborgen. Daarnaast hebben de SKJ'ers samen ook nog supervisie om de 6 weken volgens de eisen van het SKJ.

We hebben onze opleidingsdoelen behaald, zij het met een aanpassing her en der. Een voorbeeld hiervan is een aangepaste BHV modulen en online scholing.

#### Acties

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

### 5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Ondanks de Corona hebben de medewerkers gelukkig toch in het jaar 2021 een aantal cursussen en opleidingen kunnen volgen. Hieronder een overzicht van de afgeronde opleidingen:

In het jaar 2021 hebben alle SKJ geregistreerde collega's de opleiding beroepsstandaarden gevolgd. Een training waarbij wij met elkaar stil stonden bij de beroepscode en het gebruik ervan in de praktijk. Het waren inspirerende dagen die ons veel nieuwe inzichten hebben gegeven in de toepassing van de beroepscode in de praktijk. De groepen zijn getraind met behulp video interactie training. De volgende opleidingen verder nog gevolgd:

- BHV, EHBO, Intervisie en supervisie, werkbegeleiding, wet zorg en dwang, EHBO voor kinderen, kinderpsychopathologie in de GGZ, deëscalerend begeleiden, gewelddoos verzet, ervaringsgericht leren. De scholing omtrent het signaleren van veiligheid gaat mee naar 2022 (fysiek) voor de GW-ers, de aandachtsfunctionaris en de bestuurder.

Er zijn twee systeemwerkers afgestudeerd, de beleidsmedewerker heeft de opleiding tot WZD functionaris gevolgd. De collega's van de eenhoorn zijn getraind in sensorische integratie. De contractmanager heeft een opleiding tot AVG functionaris gevolgd. De raad van toezicht is getraind op governance. Er waren diverse bijscholingen vanuit de vereniging van zorgboeren waaronder de 7 arbeidsvreugden. Verder zijn twee sociotherapeuten in opleiding afgestudeerd en 1 pedagogisch medewerker speciale doelgroepen. De symposia waren dit jaar online, de bestuurder (zorgboer) is naar de volgende geweest: Schoolverzuim, licht verstandelijke beperking, externaliserend gedrag en hechting. Afsluitend is de orthotheek ook dit jaar gevuld met verschillende vakliteratuur zoals; social work, zorgvisie, systeemtherapie, pedagogiek in de praktijk, herstel en participatie. Aangevuld met verschillende boeken omtrent gedrag, beleid en methodieken.

**Acties**

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

### 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2022 worden onderstaande cursussen aan het opleiding aanbod van Horses&Co toegevoegd. Deze cursussen worden gegeven door de beroepsvereniging van professionals in het sociaal domein; kort en overtuigend rapporteren in het jeugd domein, masterclass privacy en geheimhouding in het sociale domein, groepswork en leiderschap, signalen van veiligheid, triple C. Deze trainingen zien wij als belangrijk voor onze medewerkers om zich te blijven specialiseren in het sociale domein. We hebben op de groepen een noodzaak gezien in het de-escalerend leiderschap gezien de verzwaring van de doelgroep. De hoge mate van onveiligheid waarin veel gezinnen zich bevinden (zeer toegenomen tijdens corona) maakt dat wij ons willen bijscholen op dit onderwerp. Rapporteren blijft een aandachtspunt, gezien de werkdruk die de verslagen oproept en tegelijk het belang van heldere stukken. De komende jaren zal het versterken van geweldloos verzet, systemisch werken en Triple-C als een rode draad door ons leerplan lopen.

**Acties**

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

### 5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Ondanks Corona hebben de meeste scholingen doorgang gevonden. Zij het soms in een online of 'blended learning' vorm. Ons platform met online leren gaat het komende jaar een groot verschil maken. Hierin kunnen we per persoon bijhouden hoever ze zijn in het opnemen van nieuw aangeboden kennis en zijn we tevens in staat om oude kennis scherp te houden. Het praktijkprogramma is ook een grote wens die in 2022 mag uitkomen. De scholingsagenda staat in de vorige paragraaf beschreven.

**Acties**

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Nadat in het jaar 2020 het persoonlijk begeleiderschap een prominentere rol heeft gekregen in het proces van de cliënten hebben wij dit in het jaar 2021 verder uitgewerkt. Het intakeproces is verder geprofessionaliseerd. Bij iedere intake is direct de gedragswetenschapper van de locatie waar de cliënt zal komen aanwezig om kennis te maken met ouders en de cliënt en om de start van de zorg te bespreken. Zes weken na de aanvang van zorg wordt een eerste evaluatiegesprek gehouden. De cliënt wordt deze eerste weken gericht geobserveerd aan de hand van vooraf vastgestelde observatiepunten. Het observatieverslag wordt als leidraad van gesprek gebruikt. Samen met ouders en eventueel het wijkteam en andere betrokkenen wordt een plan van aanpak (en doelen) afgesproken.

Hierna vindt er iedere drie maanden een evaluatiegesprek plaats met de ouders en evt. andere betrokken partijen. Wanneer er aan de evaluatie een aanvraag voor herindicatie gekoppeld is (dit is 1 a 2 keer per jaar) sluit de gedragswetenschapper aan. Voor de cliënten van de middaggroepen geldt dat bij de overige tussenevaluaties de gedragswetenschapper niet aansluit (dus alleen de pb'er), behalve als er bijzonderheden spelen waarvoor meedenken gewenst is. Voor de individuele trajecten en de cliënten van de behandelgroepen sluit de gedragswetenschapper altijd aan.

Bij de evaluatie wordt teruggekeken naar het zorgtraject van de afgelopen periode. Hoe is het gegaan bij Horses&Co? Wat ziet de begeleiding? Wat zien en horen ouders thuis terug van het cliënt? Hoe is er aan de doelen gewerkt en wat is hiervan het resultaat? Zijn de doelen nog passend? Het evaluatieverslag wordt als leidraad van gesprek gebruikt. In het evaluatiegesprek wordt verder ook altijd gesproken over hoe het thuis en op school met het kind gaat. Ook is er aandacht voor samenwerking met zorgpartners die ook bij het kind betrokken zijn. Na het gesprek wordt het zorgplan van de cliënt opgesteld dan wel aangepast.

In ons ROM proces komt standaard de C-toets via de mail bij ouders. Hier krijgen wij voldoende respons op. Uitkomsten worden zowel op individueel niveau als organisatie breed opgepakt.

#### Acties

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

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De vaste frequentie van evalueren wordt als positief ervaren door ouders en door het team. Deze frequentie kan altijd worden opgeschaald wanneer dit wenselijk is, bijvoorbeeld doordat er veel speelt in de persoonlijke situatie van het kind.

Verbeterpunt: Er mag nog meer aandacht zijn voor het uitstroomperspectief van de cliënten. Dit ondervangen we door het als aandachtspunt mee te nemen in de Zorgplannen. Ook komt er middels verbeterde zorgplannen nog meer aandacht voor de manier waarop aan de doelen gewerkt wordt. Welke interventies/methodieken hierbij gehanteerd worden.

#### Acties

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



### 6.3 Inspraakmomenten

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

Binnen Horses&Co hanteren wij verschillende vormen van inspraakmomenten. Te beginnen met onze klankbordgroep. Een enthousiaste groep ouders van cliënten die bij Horses&Co in zorg zijn. De inspraakmomenten van de klankbordgroep hebben in het jaar 2021 drie maal plaatsgevonden. Door de nog steeds geldende Covid maatregelen hebben deze momenten online plaatsgevonden. Tijdens deze gesprekken zijn er verschillende onderwerpen ter sprake gekomen. Enkele voorbeelden hiervan zijn; Covidprocedure, inzetten van coaching on the job, de Raad van Toezicht, implementeren ROSA systeem, vergunningen mbt bouw die nodig is ter uitbreiding van zorgvoorzieningen, WTZI erkenning.

In 2021 is vanuit de klankbord groep het idee ontstaan ouders vanuit de klankbord groep te betrekken bij de ontwikkelingen rondom de ouderbegeleiding vanuit de systemische visie. Om zo ouders op een wat minder formele en allicht laagdrempelige manier kennis laten maken met de methodiek die Horses&Co nu en in de toekomst een aanvulling wil laten zijn op het product ouderbegeleiding. Waar verder de aandacht naar uit is gegaan is het verder vorm geven aan het organiseren van ouderavonden. In het komende jaar zal hier de aandacht op komen te liggen om deze ideeën verder uit te rollen. De ouders uit de klankbord hebben een blijvende rol met het invoeren van nieuwe processen, de ouders hebben hun medewerking verleent aan de pilot aangaande het Rosa systeem dat inmiddels volop draaiende is. Het ingezette coaching on the Job wordt als zeer positief en helpend ervaren, het team heeft hierover complimenten ontvangen.

De klankbord groep heeft aangegeven dat zij graag een webinar voor ouders met kinderen zouden willen ontvangen met als onderwerp zorg nadat de zorg stopt bij Horses&Co. Zorg voor later in de brede zin van het woord, thema's als begeleid wonen, bewindvoering en WLZ, zullen de aandacht krijgen in deze webinar.

In 2021 zijn er vier inspraakmomenten voor cliënten geweest waarbij de cliëntenraad bijeenkwam. Hierbij kwam al snel ter sprake dat de leden "cliëntenraad" een negatieve lading vonden hebben. Daarom werd de naam gewijzigd naar "jongerenraad". Met uitzondering van de derde jongerenraad hebben de bijeenkomsten online plaatsgevonden.

In de bijeenkomsten zijn verschillende onderwerpen besproken. In de eerste bijeenkomst werd er vooral kennis gemaakt met de nieuwe leden en uitgesproken wat er verwacht werd van de deelnemers, maar ook wat de deelnemers van Horses&Co konden verwachten. Tevens is de planning, veiligheid en het telefoongebruik besproken. In de tweede bijeenkomst werd er gesproken over een speel-o-theek, nieuwe naam voor de raad en ideeën voor nieuwe clubs en thema's. In de derde bijeenkomst stonden extra activiteiten en het zichtbaar maken van Horses&Co centraal. In de vierde en tevens laatste bijeenkomst van 2021 werd er vooral gekeken naar hoe er nieuwe leden geworfd konden worden en hoe verzuim door de huidige leden voorkomen kon worden.

Uit de inspraakmomenten is gekomen dat er behoefte is aan extra activiteiten. Dit kunnen disco's zijn, maar ook filmavonden. Nu is Horses&Co het afgelopen jaar natuurlijk beperkt door de corona maatregelen. Toch waren de leden positief dat de Kerst-Drive Through plaats kon vinden. Ook is er uit de inspraakmomenten gekomen dat het zou helpen als er eerder een reminder wordt gestuurd over de aankomende bijeenkomst. Dit zal nu uiterlijk 2 weken voor de bijeenkomst gebeuren. De vertegenwoordiger zal contact opnemen met de leden die zonder afmelding niet aanwezig waren om te begrijpen waar het verzuim vandaan komt. Om nieuwe leden te werven zullen er posters gemaakt worden. Er heerst weerstand onder de (voornamelijk oudere) cliënten over het dragen van de hesjes wanneer zij het terrein van Horses&Co verlaten. Een idee hierover was om over te gaan op paarse Horses&Co petjes, zodat het voor de begeleiders toch overzichtelijk is wie bij Horses&Co hoort wanneer er een vrij moment is.

#### Acties

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

### 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Uit de inspraakmomenten die wij binnen Horses&Co hebben gehouden komt naar voren dat zij over het algemeen tevreden zijn over de hulpverlening. De klankbordgroep heeft aangegeven dat zij zich gehoord voelen en dat zij betrokken worden bij de organisatie. Voor komend jaar heeft de aandacht het werven van nieuwe klankbordgroepleden, het verder uitrollen van de ouderavonden en webinar de aandacht. Ouders meer te betrekken en met elkaar te verbinden, om zo voor alle ouders die dat op prijs stellen, een klankbord te vormen is een grote wens. De klankbordgroep zal hier ook komend jaar weer de aandacht voor hebben.

Uit de inspraakmomenten van de jongerenraad kan geconcludeerd worden dat de leden bij verschillende punten verbeteringen zien en dit ook waarderen. Een leerpunt is het herinneren van de leden over een aankomende vergadering, om te zorgen dat het de opkomst verhoogd. In combinatie met een individueel gesprek tussen de vertegenwoordiger en de niet-aanwezige leden zal dit in 2022 naar verwachting zorgen voor een hogere opkomst, zodat de kwaliteit nog beter gewaarborgd kan worden.

**Acties**

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Binnen Horses&Co is vorig jaar gestart met de C-toets om de tevredenheid van ouders te meten. Dit middels het systeem BergOp. De vragenlijst wordt ieder kwartaal naar ouders van de cliënten verstuurd, welke hebben aangegeven de vragenlijst te willen invullen. Afgelopen jaar is de vragenlijst 334 keer ingevuld en 662 keer verzonden. De vragenlijst is niet verplicht om in te vullen. Ouders die meerdere kinderen binnen Horses&Co hebben, ontvangen de vragenlijst niet meerdere keren per kwartaal. De vragenlijst bestaat uit 21 meerkeuze vragen. Gericht op de ervaringen van ouders. Er wordt gevraagd naar een rapportcijfer en drie open vragen; te weten wat gaat er goed, wat zijn punten voor verbetering en er is ruimte voor tips en opmerkingen.

De vragenlijst is door ouders waar de kinderen voornamelijk op de Molenwei 68 keer ingevuld. Uit alle vragenlijsten wordt Horses&Co beoordeeld met een gemiddelde van 8.

De vragenlijst is toegevoegd in de bijlage.

**Acties**

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

**Bijlagen**

- Vragenlijst ouders C-toets

## 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.

Aan de hand van de uitkomsten van 2020 is in het afgelopen jaar de nieuwsbrief vaker uitgestuurd. Hierdoor krijgen ouders meer inzicht in de bezigheden op de groepen.

Over het algemeen zijn de ouders zeer positief. Dit blijkt ook uit het rapportcijfer 8. Geroemd wordt de betrokkenheid en professionaliteit van de medewerkers, de verbetering in communicatie en het centraal staan van het kind.

Verbeterpunten die worden aangegeven zijn de telefonische bereikbaarheid, overdrachtsmomenten en de communicatie blijft een punt van aandacht. Om dit in de toekomst nog beter te kunnen waarborgen zullen de uitkomsten van de tevredenheidsmeting eens per kwartaal in het gedragswetenschappersoverleg besproken worden, zodat er op cliëntniveau waar nodig snel actie kan worden ondernomen.

**Acties**

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

De collega's vullen na een incident of bij een bijna of mogelijk incident een MIC, FOBO of SISA formulier in. Wij gebruiken het FOBO formulier alleen voor Medicatie incidenten zodat deze gemakkelijk terug te vinden zijn voor de psychiatisch verpleegkundige, alle overige incidenten worden beschreven via een MIC. Het SISA formulier is een formulier waarin wij de eerste stap van de meldcode; signaleren, registreren. Dit formulier komt altijd terecht bij de aandachtfunctionaris. In het jaar 2021 hebben we het MIC formulier verder uitgebreid in het kader van de Wet Zorg en Dwang. Dit om te monitoren of er mogelijk sprake is van de maatregel die past in deze wetgeving en de mogelijkheid om direct te kunnen schakelen als hier sprake van is.

Deze meldingen komen binnen bij de kwaliteitsmedewerker en voegt deze meldingen toe aan de excellijst. Wekelijks ontvangen de verantwoordelijke gedragswetenschappers een update betreft de binnengekomen MIC meldingen. In overleg met de betreffende gedragswetenschapper en waar nodig wordt de MIC ingebracht in het veiligheidsoverleg.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- MIC meldingen 2021
- Overzicht MIC meldingen Molenwei

### 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.

Incidenten die betrekking hebben op de medicatie worden bij ons beschreven in een FOBO-formulier, op deze manier zijn deze meldingen gemakkelijk tussen de andere meldingen uit te filteren.

Medicatie meldingen worden door de medewerkers in het dossier van de cliënt gemeld via Zilliz incident melden. Door deze melding krijgen de kwaliteitsmedewerker en de psychiatisch verpleegkundige een notificatie in Zilliz dat er een nieuwe melding is en kan deze gelijk worden opgepakt. De kwaliteitsmedewerker verwerkt de melding, de Psychiatisch verpleegkundige pakt eventuele actiepunten op die betrekking hebben op het incident en doet een trendanalyse.

Het afgelopen jaar zijn in totaal 38 FOBO meldingen gemeld, waarvan 6 op de locatie Molenwei.

Er is lering getrokken uit het feit dat cliënten niet altijd de juiste hoeveelheid medicatie mee hadden op logeerweekend. Het bleek voor ouders en/of verzorgers soms lastig om voor langere periode de juiste hoeveelheden medicatie mee te geven. In de loop van afgelopen jaar is daarom een verbetering toegepast voor de medicatie voor logeerweekenden. De medicatie wordt nu vooraf door de psychiatisch verpleegkundige uitgezet in een aparte ruimte voor de rust, tijdens de aanname van de medicatie. Hierbij kan de medicatie gelijk bij aankomst worden gecontroleerd op hoeveelheid en soort hiermee wordt ondervangen dat er een eventuele foutieve hoeveelheid mee gaat op logeerweekend. Tijdens het weekend wordt hierbij nog steeds het reguliere medicatie beleid toegepast waarbij nogmaals het vier ogen principe aan de orde is. Dit maakt dat er een dubbele medicatie controle plaats vindt.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- MIC meldingen 2021
- Overzicht MIC meldingen Molenwei

### 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.

Meldingen die betrekking hebben op agressie worden door de medewerkers in het dossier van de cliënt gemeld. Dit doen wij via Zilliz -> incident melden. Door deze melding krijgt de kwaliteitsmedewerker een notificatie in Zilliz dat er een nieuwe melding is en kan deze gelijk worden opgepakt. De kwaliteitsmedewerker voegt deze meldingen toe aan de Excellijst. De verantwoordelijke gedragswetenschappers ontvangen wekelijks een update betreft de binnengekomen meldingen. In overleg met de betreffende gedragswetenschapper en waar nodig wordt de incident melding ingebracht in het veiligheidsoverleg.

Een overzicht van de meldingen van de locatie is toegevoegd aan de bijlage. Tevens is het bestand bijgevoegd waarin de meldingen zijn uitgesplitst per locatie in verschillende tabbladen. In deze tabellen kunt u teruglezen wat er precies heeft plaatsgevonden, op welke locatie het incident was en hoe er is gehandeld.

We hebben gemerkt dat het voor medewerkers soms lastig kan zijn om de reflecteren op het eigen handelen na agressie-incidenten. Hiervoor is de coaching on the job voor sommige medewerkers een steuntje in de rug om samen te kunnen reflecteren.

Wat betreft de meldingen omtrent agressie-incidenten hebben we dit jaar de methodiek Geweldloos Verzet bedrijfsbreed ingezet. Met de inzet van deze methodiek hopen we de omgang met agressie binnen Horses&Co maar ook in de thuissituatie te verbeteren. Door de inzet van geweldloos verzet als methodiek is ook de hoeveelheid fysieke meldingen gedaald. Deze methodiek is ook in lijn met de Wet Zorg en Dwang.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- Overzicht MIC meldingen Molenwei
- MIC meldingen 2021

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

### 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Horses&Co kiest ervoor ook de relatief kleine incidenten te registreren. Zodat een trendanalyse betreft herhaling of opmerkelijk gedrag vroeg in het proces onder de aandacht is en er waar nodig gekeken kan worden naar een eventueel andere aanpak of bijvoorbeeld een extra kindbespreking kan worden ingepland. We zien dat incidenten vaak plaats vinden bij dezelfde cliënten.

We hebben veel meldingen betreft agressie, Horses&Co heeft afgelopen jaar de methodiek Geweldloos Verzet omarmt en blijft dit doen en uitdragen. Medewerkers worden hierin getraind en gecoacht door onze gedragswetenschappers.

Een procesverbetering die is toegepast is dat de betreffende gedragswetenschapper van een cliënt met een melding wekelijks een update ontvangt. In overleg met de betreffende gedragswetenschapper en waar nodig wordt de incident melding ingebracht in het veiligheidsoverleg.

Een verbetering in het proces dat vanaf 2022 wordt ingezet is dat de gedragswetenschapper of de WZD functionaris beoordeeld of het handelen na een incident correct volgens het beleid is gegaan. Dit proces wordt zowel teruggekoppeld met ouders als met medewerkers zodat er een blijvend lerende omgeving ontstaat. De alternatievenbundel is hierin een vast ijkpunt.

### Acties

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

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 24-02-2021 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-05-2021 (Afgerond)

**locaties aanmelden in het WZD locatieregister**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2021  
**Actie afgerond op:** 01-10-2021 (Afgerond)

**EHBO cursus dag 1**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-02-2021  
**Actie afgerond op:** 16-02-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** later dit jaar ingepland ivm niet mogelijk zijn online cursus

**EHBO dag 2**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-02-2021  
**Actie afgerond op:** 18-02-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** later dit jaar ingepland ivm niet mogelijk zijn online cursus

**schapen/geiten onderzoek brucella melitensis**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2021  
**Actie afgerond op:** 28-02-2021 (Afgerond)

**Keuring speeltoestellen plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-05-2021 (Afgerond)

**Controle BHV en EHBO materiaal**

**Geplande uitvoerdatum:** 22-02-2021  
**Actie afgerond op:** 22-02-2021 (Afgerond)

**Gesprek Loes den Dulk Raad op maat omtrent functionaris WZD voor gehele vereniging**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2021  
**Actie afgerond op:** 16-02-2021 (Afgerond)

**webinar WZD vanuit Klik**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-02-2021  
**Actie afgerond op:** 05-02-2021 (Afgerond)

**groepsruimtes + klushok molenwei opruimen**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2021  
**Actie afgerond op:** 15-02-2021 (Afgerond)

**Controle RIE**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-02-2021  
**Actie afgerond op:** 08-02-2021 (Afgerond)

**Vrijwilligers coördinator aanstellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)

**Klankbord groep data 2021 plannen + notulen 2020 naar Kwaliteitsmedewerker mailen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)

**Actualiseren werkbeschrijving**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-04-2021 (Afgerond)

**Kwartaal rapportage Q3 RvT**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2021  
**Actie afgerond op:** 30-09-2021 (Afgerond)

**Kwartaal rapportage Q4 RvT**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**tevredenheidsmeting Q1 versturen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022  
**Actie afgerond op:** 01-03-2021 (Afgerond)

**Clientenraad Q4 2021** clientenraad

**Geplande uitvoerdatum:** 21-12-2021  
**Actie afgerond op:** 21-12-2021 (Afgerond)

**Locaties aanmelden als WZD locatie**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2021  
**Actie afgerond op:** 01-10-2021 (Afgerond)

**Clientenraad Q3 2021** clientenraad

**Geplande uitvoerdatum:** 28-09-2021  
**Actie afgerond op:** 28-09-2021 (Afgerond)

**Inplannen POP gesprekken**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2021  
**Actie afgerond op:** 01-08-2021 (Afgerond)

**Kwartaal rapportage Q2 RvT**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2021  
**Actie afgerond op:** 30-06-2021 (Afgerond)

**Clientenraad Q2 2021**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-06-2021  
**Actie afgerond op:** 29-06-2021 (Afgerond)



**tevredenheidsmeting Q2 versturen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021  
**Actie afgerond op:** 01-06-2021 (Afgerond)

**Cursus omgaan met agressie plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-04-2021 (Afgerond)

**Ontruimingsoefening**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-04-2021 (Afgerond)

**Clientenraad Q1 2021**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-03-2021  
**Actie afgerond op:** 23-03-2021 (Afgerond)

**nieuwsbrief eruit**

**Geplande uitvoerdatum:** 07-03-2021  
**Actie afgerond op:** 07-03-2021 (Afgerond)

**Clientenraad data 2021 plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)

**Teamvergaderingen 2021 plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-01-2021  
**Actie afgerond op:** 21-01-2021 (Afgerond)

**nieuwsbrief**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-01-2021  
**Actie afgerond op:** 09-01-2021 (Afgerond)

**tevredenheidsmeting Q4**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2021  
**Actie afgerond op:** 30-08-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ingepland in BergOp

**tevredenheidsmeting Q3 versturen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021  
**Actie afgerond op:** 30-08-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** C-toets in BergOp ingepland voor kwartaal 3!

**Jaarlijkse tevredenheidsmeting via BergOp versturen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021  
**Actie afgerond op:** 30-08-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Alle c-toetsen voor 2021 ingepland (kwartaal 3 en 4)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 09-04-2021  
**Actie afgerond op:** 09-04-2021 (Afgerond)

**Eenmanszaak naar BV**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2021  
**Actie afgerond op:** 01-01-2021 (Afgerond)

**E-learning Wet Zorg en Dwang voor alle medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2020  
**Actie afgerond op:** 09-04-2021 (Niet meer van toepassing)

**laptop bij kraam secretariaat met mogelijkheid tot invullen tevredenheidsmeting**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-05-2020  
**Actie afgerond op:** 09-04-2021 (Niet meer van toepassing)

**lentefeest**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-05-2020  
**Actie afgerond op:** 09-04-2021 (Niet meer van toepassing)

**Herziening van het pedagogisch plan. Door implementeren van nieuwe kennis in bestaande aanpak wordt de kwaliteit van de zorg gewaarborgd.**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-03-2020  
**Actie afgerond op:** 09-04-2021 (Niet meer van toepassing)

**Gecombineerde audit op 4 locaties. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2021  
**Actie afgerond op:** 16-03-2021 (Afgerond)

**tevredenheidsmeting Q1 versturen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Tevredenheidsmeting verstuurd middels BergOp

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 26-02-2021, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.**

Praktijktoets

**Geplande uitvoerdatum:** 26-02-2021  
**Actie afgerond op:** 26-02-2021 (Afgerond)

**Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 26-02-2021 (Afgerond)

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving

**Geplande uitvoerdatum:** 04-01-2021  
**Actie afgerond op:** 04-01-2021 (Afgerond)

## Acties

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

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

**controle machines plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022

**regiebehandelaar betrekken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022

**Controle BHV en EHBO materiaal**

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

**Wagenpark aanvullen met drie kleine zwarte auto's**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

**Arbeid en hovenier van Arkel vernieuwen de klein dierverblijven.**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

**tevredenheidsmeting Q3 versturen**

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2022

**vaccinaties schapen en geiten**

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2022

**platform gereed voor gebruik.**

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

**tevredenheidsmeting Q4**

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

**legionella**

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023

**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2024

**Audit icm loc. Zorg en leerboerderij voor orthopedagogiek, Jeugdspeelpark, Kleine duiker. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 16-03-2024

**legionella****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Checklist hygiene toevoegen****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Afgerond en herzien**Checklist hygiene toevoegen****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

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

**8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst**

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

Wij hebben een helder overzicht over de nog uit te voeren taken. De kleine interne zaken nemen we niet op in de actielijst. Dit zou een tot een overvolle actielijst zorgen. Hiervoor gebruiken we de interne agenda en de actielijsten uit de notulen.

**Acties**

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In ons vorige vijfjarenplan spraken we al over onze inzet om de gefundeerde zorg die wij leveren betaalbaar te houden binnen het veranderende zorglandschap. Hiervoor is het nodig ook op politiek niveau ons sterk te maken en mee te denken in het regionale gebied. Kwalitatieve groene zorg is wat ons betreft de toekomst, door verbindingen aan te blijven gaan met instellingen die expertise in huis hebben blijft de uitvoering betaalbaar en de continuïteit gewaarborgd. Daarnaast maken wij ons sterk om onze locaties te optimaliseren en ruimte te hebben voor uitbreiding. Over vijf jaar staat onze behandeling net zo sterk gefundeerd als onze specialistische begeleidingsvormen. De opgedane kennis stellen wij beschikbaar aan derden via het online platform met trainingen en cursussen. De aanvulling hierop is dat we ons sterk maken de zorg van lineair naar circulair om te buigen. Dus het gezin centraal te zetten en te kijken waar het verschil te maken is. Het zoeken naar perspectief in herstel van het gewone leven blijft een enorm speerpunt.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het komende jaar maken wij ons sterk voor gezinsgerichte hulp met een duidelijk perspectief hoe het 'gewone leven' te herstellen.

Het wederom optimaliseren van onze locaties staat wel op de agenda met als hoogtepunt de nieuwbouw van de locatie op Lindeweg 12. Op de molenwei krijgt de Eenhoorn een nieuwe speeltuin en een vernieuwde voorpui met openslaande deuren. Dit jaar introduceren we voor alle ouders de ROSA app waardoor er een veilig systeem is voor oudercontact/ overdracht en het bijhouden van aanwezigheid. Er wordt een regiebehandelaar aangetrokken om ons behandeltraject te verstevigen en wij minder aanlopen tegen wachtlijsten van derden. Onze medewerkers kunnen meedoen aan het fit en vitaal project door met collega's te sporten en tegelijk zelfverdediging te leren. Ons praktijkprogramma en het online leerplatform is klaar voor gebruik. Onze vaktherapeuten hebben allen voldoende eigen werkruimte en het wagenpark is weer aangevuld zodat alle kinderen en medewerkers voldoende uit de voeten kunnen.

#### Acties

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

### 9.3 Plan van aanpak

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

Het komende jaar maken wij ons sterk voor gezinsgerichte hulp met een duidelijk perspectief hoe het 'gewone leven' te herstellen: dit doen wij door vanaf de intake gezinnen al mee te nemen in keuzes om tot perspectief te komen.

Op de Molenwei krijgt de Eenhoorn een nieuwe speeltuin en een vernieuwde voorpui met openslaande deuren: Dit project ligt bij de uitvoerder GKB.

Dit jaar introduceren we voor alle ouders de ROSA app waardoor er een veilig systeem is voor oudercontact/ overdracht en het bijhouden van aanwezigheid: De pilot is gestart met de 'klankbordouders' en Kimberly begeleidt het verdere traject naar open zetten voor alle ouders.

Er wordt een regiebehandelaar aangetrokken om ons behandeltraject te verstevigen en wij minder aanlopen tegen wachtlijsten van derden: Er is contact met een regiebehandelaar naar wens. Medio Maart 2022 hopen wij hem in ons team op te kunnen nemen.

Onze medewerkers kunnen meedoen aan het fit en vitaal project door met collega's te sporten en tegelijk zelfverdediging te leren: per februari 2022 is er wekelijks een training van een small grouptrainer. Ons praktijkprogramma en het online leerplatform is klaar voor gebruik: In samenwerking met een partij dit platforms bouwt zorgen wij dat oktober 2022 dit traject gereed is voor gebruik. Het schrijven hiervoor is al in gang gezet in 2021.

Onze vaktherapeuten hebben allen voldoende eigen werkruimte: We hebben extra ruimte te huur gevraagd en maken ons gereed voor de bouw.

Het wagenpark is weer aangevuld zodat alle kinderen en medewerkers voldoende uit de voeten kunnen: Het autobedrijf waarmee we samenwerken gaat op zoek naar 3 kleine auto's.

**Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

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

- |            |   |
|------------|---|
| <b>7.3</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Overzicht MIC meldingen Molenwei</li><li>• MIC meldingen 2021</li></ul> |
|------------|---|

- |            |   |
|------------|---|
| <b>7.2</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• MIC meldingen 2021</li><li>• Overzicht MIC meldingen Molenwei</li></ul> |
|------------|---|

- |            |   |
|------------|---|
| <b>7.1</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• MIC meldingen 2021</li><li>• Overzicht MIC meldingen Molenwei</li></ul> |
|------------|---|

- |            |  |
|------------|--|
| <b>6.5</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vragenlijst ouders C-toets</li></ul> |
|------------|--|

- |            |   |
|------------|---|
| <b>4.1</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Reden beëindiging zorg 2021</li></ul> |
|------------|---|