

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

B.V. Horses & Co, zorg & leerboerderij voor orthopedagogiek

Horses&Co Molenwei

Locatienummer: 2502



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

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 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19
7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
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	31

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

B.V. Horses & Co, zorg & 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
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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
- Ja, van ongewenste intimiteiten

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 2022?

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

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

In 2022 hebben we wederom met veel aandacht, liefde, kennis en kunde zorg geboden aan onze cliënten in de groene buitenruimte. Bij Horses&Co werken we met verschillende disciplines aan herstel van het gewone leven. Het gewone leven ervaren stond voor ons allen ook in dit jaar weer voorop. Met behulp van thema's die door de hele organisatie werden behandeld konden de jongeren leren van de ervaringen. Het multidisciplinaire team heeft zich ook dit jaar weer ingezet om met elkaar alle zorg onder een dag te bieden. De Federatie Landbouw en Zorg lanceerde een kwaliteitskader waarbinnen wij ons als een vis in het water voelen. Het was fijn om de kernwaarden van landbouw en zorg ook te bespreken met onze cliënten en zichtbaar te hebben in de groepsruimten. Het gewone leven kwam dichtbij door de geboorte van de dieren, het voorbijgaan van de seizoenen en het meeveren met de uitdagingen uit de maatschappij zoals corona, de oorlog en de verhoogde prijzen. Het stimuleren van de gezinnen om op zoek te gaan naar veerkracht en het vinden/ behouden van perspectief ondanks de tegenslagen van het dagdagelijkse is wat we graag doen. En waar kan dat nou beter dan in de rust en ruimte van de groene omgeving van de zorgboerderij!

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onderwerp nog nader uit te werken.

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

Horses&Co is een zorg- en leerboerderij voor jongeren van 5-23 jaar. Binnen deze locatie van Horses&Co wordt zorg geboden aan de arbeidstoeleiding van maandag tot en met vrijdag, de eenhoorn van maandag tot en met donderdag en buitenschoolse dagbesteding van maandag tot en met zaterdag. Ook vinden er meerdere soorten individuele trajecten plaats.

In het afgelopen jaar hebben we op preventief vlak mooie resultaten bereikt met het project "Dichtbij en Vooruit" wat we in samenwerking met de openbare scholengroep in Barendrecht hebben neergezet. Voor dit project hebben onze vaktherapeuten coaching en therapietrajecten geboden aan kinderen van de bovenbouw met een enkelvoudige hulpvraag. Dit met als doel dat kinderen vroegtijdig worden geholpen en gebruik hoeven te maken van curatieve zorg. Daarnaast is de doelstelling dat er op een laagdrempelige wijze zorg wordt geboden wat de drempel van kinderen/ ouders wegneemt. Dit traject is zo positief bevonden door de gemeente en de ketelpartners dat er gezocht wordt naar een manier om dit project te bestendigen in vaststaand jeugdbeleid.

Om de contacten met ketenpartners voldoende in beeld te houden en niet te verliezen in de waan van de dag hebben we ingezet op een team van accountmanagers. Deze accountmanagers hebben allen een expertisegebied. Zo is een van onze vaste leerkrachten betrokken als accountmanager onderwijs. Voor de gemeente Barendrecht, Rotterdam en Nissewaard zijn we (opnieuw) gegaan voor de aanbesteding. Hierin zijn we gegund. Er is een stijgende lijn in aanvragen van behandeling. Mede hiervoor zijn we ook de aanbesteding met Rotterdam aangegaan en gegund. Voor de behandeling van jongeren middels paardentherapie nemen we deel aan het PEGASUS onderzoek van Karakter en de Universiteit van Ede, bekostigd door ZonMW.

De voorbereidingscommissie van de OR heeft gedurende Q3 en Q4 een verkiezing voorbereid om te komen tot een OR commissie. Tot op heden bleef het bij inspraak tijdens vergaderingen. Ieder jaar worden medewerkers in de gelegenheid gebracht om toe te treden tot de OR.

De helden van de arbeidstoeleiding hebben een extra ruimte gecreëerd op de industrieweg voor de afdeling HR. Het is mooi om te zien hoe er nuttige taken uitgevoerd worden die op methodische wijze worden voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd. Hieruit wordt leermomenten en competenties gefilterd die de jongeren mee nemen op weg naar hun vervolgstap. De Ruimte is prachtig geworden, de collega's zijn er heel blij. De jongeren zijn op hun beurt weer gepast trots op hun aandeel!

Op de stoeterij aan het einde van de weg is er een mooie samenwerking ontstaan. De munnikenhoeve heeft zowel aan de jongeren van de arbeidstoeleiding als aan de jongeren met een individueel traject fijne ondersteuners in het netjes houden van de locatie en het verzorgen van de dieren. De jongeren hebben een rustige plek waar ze succeservaringen opdoen en weer andere taken kunnen uitvoeren dan op onze eigen locaties.

In het afgelopen jaar is ook de nieuwe CAO goedgekeurd met terugwerkende kracht tot en met januari 2021. Wij gunnen onze medewerkers de compensatie ten zeerste. Wel was dit een financiële uitdaging in een toch al duur jaar. Om onze medewerkers naast het fundament van de CAO ook te bedienen in secundaire voorwaarden hebben we pilots gedraaid met sporten met collega's. In een Small

Group opzet hebben de collega's met elkaar gesport en was ruimte voor zowel zelfverdediging, inspanning als ontspanning. In een vervolg op deze pilot hebben we een fysiotherapeute aangenomen welke beschikbaar is voor zowel collega's als cliënten. Zowel sporten, ontspannen als behandelen behoort tot de mogelijkheid.

Op dierenvlak is er ook weer veel moois gebeurd. Zo kregen Merries Billy en Shine beide een prachtig hengstveulen. Deze schatten zijn na 6 maanden afgespeeld en worden nu groot in een externe opfok. We kregen ook onze eerste lakenvelder-kalfjes, waarvan 1 op een wel heel bijzondere dag, namelijk tijdens het lentefeest! Ook dit jaar kregen de schapen lammetjes, kregen de kippen kuikens en hebben de cavia's ons verblijd met kleintjes. En ook de zorgboer en zorgboerin kregen een dochter.

In de week van 14 t/m 20 maar vond de Oekraïne week plaats waarbij de jongeren met het team verschillende activiteiten ondernomen hebben om geld op te halen voor de vluchtelingen van de oorlog. Een onderdeel hiervan was de verkoop van koekjes en een sponsorloop. Met elkaar is 2500 euro opgehaald. Dit geld is via de plaatselijke kerk, geschonken aan een gezin uit Oekraïne wat zich heeft gevestigd in Heerjansdam.

Op 21 en 22 Mei vond het jaarlijkse Lentefeest plaats. Tijdens deze dagen was er ruimte voor sport, spel en feest. En dit alles om te vieren dat het weer lente is geworden, we mogen genieten van elkaar en de mooie planten en dieren om ons heen.

Het jaar werd op 23 december afgesloten met het traditionele kerstdiner, welke voor het eerst in jaren weer met elkaar kon! Iedere deelnemer nam iets lekkers mee waarna er aan lange tafels is gegeten. Voor wie dit wat te heftig leek was er een prikkelarme ruimte en de mogelijkheid lekker te bewegen buiten. Door het afsteken van sterretjes hebben we wensen gedaan voor onszelf en de ander. De avond werd afgesloten met een disco.

Op deze locatie specifiek hebben we een nieuwe speeltuin gerealiseerd voor de wat jongere doelgroep. Dichtbij de groepsruimte van de Eenhoorn. Ook voor dit project is weer de hulp ingeschakeld van de arbeidstoeleiding. Daarnaast is er voor de jongeren een eigen sportveld gecreëerd met doeltjes, lijnen en een net. Er is al met veel liefde gebruik van gemaakt.

Tevens hebben we op de molenwei 2 nieuwe katten mogen verwelkomen.

De moestuinen op de lindeweg en molenwei hebben prachtige oogsten opgeleverd. Een deel hiervan is gebruikt voor het koken van maaltijden met de arbeidstoeleiding en de schooltoeleiding. Daarnaast heeft de kookclub gebruik gemaakt van de producten. Ook konden de jongeren producten weggeven aan hen die het konden gebruiken.

Acties

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

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.

In 2022 hebben we ons zorgaanbod wederom uitgebreid. Zo is het team van vaktherapeuten uitgebreid en zijn er verschillende medewerkers gespecialiseerd door het volgen van cursussen en opleidingen. Onze fysiotherapeute sloot zich bij het team aan, net als de creatieve therapeut. Het circulaire werken heeft weer een verdieping gekregen met een passende uitbreiding van het team op het gebied van systeemtherapeutisch werkers.

Om de werkdruk te verlichten en toch elkaar te blijven zien in zijn geheel zijn de vergaderingen veranderd in opzet. De maandelijkse algemene vergadering is aangepast naar 1 keer in de twee maanden en vervormd tot een thema avond. Tijdens deze avond komen thema's aan bod welke voorkomen uit de behoeften van de collega's, voor collega's verzorgd door collega's. Hierbij wordt ook externe kennis ingevlogen om tot aanvullende bijscholingen te komen. Tijdens de andere keer in de maand wordt een factsheet rondgestuurd waarvoor input gehaald wordt bij de collega's.

Voor deze locatie is er een nieuw kozijn geplaatst in de eenhoorn ruimte en zijn er nieuwe isolatie platen geplaatst.

Er is dit jaar veel aandacht geweest voor de werkprocessen en automatisering van administratieve zaken, dit is zeker een punt wat volgend jaar ook nog veel aandacht zal krijgen.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Het afgelopen jaar was onderhevig aan veel dynamiek in het veranderende zorglandschap. Door als bestuurder hier goed in te verdiepen en actief mee te denken zijn we goed op de hoogte. Echter geeft dit ook zorgen over de toekomst van de zorg. Een voorbeeld hiervan is de verzwaren van de zorg. We zien een tendens waarin de gezinnen er lang overdoen om bij ons in het vizier te komen. Vaak is er dan al veel gebeurd en zijn de zorgen complex van aard. Er is meer dan eens inmiddels sprake van geweld en (secundair) trauma. Om eerder in het proces wat voor gezinnen te kunnen doen blijven we ons focussen op positieve gezondheid en preventieve inzet. We maken ons sterk voor de beweging naar 0 van Peter Dijkshoorn. Om er voor gezinnen te kunnen zijn draaien ons hoofd ook niet weg voor de processen waarbij wij out of the box moeten denken. Binnen het kader van inclusie criteria beoordelen we steeds of we voldoende goede zorg leveren kunnen. Over het algemeen zijn we zeer tevreden over het reilen en zeilen op de zorgboerderij. Door zeer bewust te werken vanuit werkprocessen zijn processen gewaarborgd en over te nemen door collega's. Dit borgt de kwaliteit en geeft houvast. Vanuit de RVT wordt meegekeken naar het kwaliteitsprocessen om kansen optimaal te benutten. In 2023 gaan we nog meer gebruik maken van de input van medewerkers door ze per werkbeschrijving te bevragen op wat er volgens hen anders/ effectiever kan. Een voorbeeld hiervan zijn de factsheet die voor medewerkers door medewerkers gemaakt worden maandelijks. Met hierin de speerpunten, aankomende veranderingen en bewegingen in het zorglandschap. Iedere week wordt er in het kernteamoverleg en vervolgens in de teamvergaderingen stilgestaan bij de werkprocessen. Ook in 2023 zetten we ons ervoor in de werkprocessen up tot date, onder de aandacht en gecontroleerd te houden.

Doelstellingen 2022:

Het is zeer zeker gelukt om systeem/gezinsgerichte hulp te bieden met een duidelijk perspectief naar het "gewone" leven. Tijdens de eerste 6 weken van wennen en verkennen wordt er al met het gezin gezocht naar het vaststellen van het perspectief. Onze medewerkers krijgen steeds vaker bijval van een tante of oom/ opa/ oma in de vorm van netwerkberaad of raad en daad. Er wordt ook opgemerkt dat er vanuit verwijzers meer ruimte is voor de systemische benadering. Voor de hoog-complexe zaken zijn wij een samenwerking met de psychiater van Neuroscan aangegaan. In het nieuwe jaar willen wij overgaan tot een regiebehandelaar die bij ons in dienst zal komen. Dit om de eenduidigheid in werkwijze te bevorderen. Het blijft daarnaast prettig om kennis vanuit andere organisaties te blijven benaderen om zo de blik van buiten frequent naar binnen te halen.

Zoals eerder beschreven is het nog niet binnen 2022 gelukt om aan te vangen met de nieuwbouw aan de Lindeweg. Wij kijken echter met vertrouwen de toekomst in. Dit doordat er ruimte is voor dialoog en er aan basisvoorwaarden is voldaan. Zo staan de aannemers paraat wanneer er een 'go' is.

Op de locatie Molenwei is er een nieuwe speeltuin gerealiseerd. Daarnaast is er een nieuwe pui geplaatst om ook de komende jaren bestand te zijn tegen weersinvloeden en mee te gaan in de beweging tot duurzaamheid.

Op de Kleine Duiker is het proces van de zolder verplaatst naar 2023. Hierbij is de samenwerking met de Kleine Duiker zeer prettig. Door samen te werken met het Oranje fonds kan een praktische en prettige ruimte worden gecreëerd. Het is niet gelukt om de verbouwing van de zolder dit jaar te realiseren door de verhoogde kosten in combinatie met een aantal zieken. We hebben er alle vertrouwen in dat het aankomend jaar gerealiseerd kan worden.

Op de Lindeweg is het afgelopen jaar een moestuin gemaakt, in navolging van de fijne moestuin op de Molenwei. Verschillende jongeren hebben gewerkt in de tuin en geleerd over het zaaien, wieden en oogsten. Dit is lijn met de methodiek van de Grow Whizzkid. Prachtig om te zien hoe trots de jongeren waren op het eindproduct en ook gemotiveerd waren met deze producten aan de slag te gaan.

Dit jaar is ook het ROSA ouderportaal geïmplementeerd. Nadat eerst de ouders van de klankbord het portaal hadden uitprobeerde kwam er groen licht voor de implementatie voor de hele organisatie. Het ouderportaal maakt het mogelijk voor ouders om hun kinderen aan en af te melden. Daarnaast kunnen ouders met de diverse therapeuten in contact komen en volgt er een korte schriftelijke overdracht via dit systeem. Het is voor zowel de ouders als de collega's een handig systeem gebleken.

In het kader van Fit en Vitale collega's en cliënten hebben we een pilot gedraaid waarin medewerkers konden sporten in 'small groups'. Hier werd in eerste instantie enthousiast op gereageerd. Er was ruimte voor fitness, zelfverdediging en ontspanningsoefeningen. Na de pilot bleek dat het voor de collega's in de tijd toch niet goed uit kwam. Voor de kinderen en jongeren van de daggroepen werd er ook een pilot gedraaid. Deze pilot heeft een vervolg gekregen. De kinderen waren zeer enthousiast en krijgen nu in blokken van 8 weken een training boksen aangeboden waarna de volgende daggroep aan de beurt is. In de weken dat er geen boksles voor hen beschikbaar is gaan ze basketballen of voetballen op de Molenwei (op het prachtige nieuwe veld).

Het inrichten van het praktijkprogramma (SKJ) had wat meer voeten in de aarde dan in eerste instantie gedacht werd. Waar er al vlot akkoord was op de inhoud bleek de naam 'zorgboerderij' niet helpend wanneer we in gesprek zijn met de audit commissie van het SKJ. In 2023 heeft een van onze gedragswetenschappers als speerpunt het aangaan van deze uitdaging om toch tot een praktijkprogramma en daarmee het digitale platform te komen. Op de achtergrond wordt alvast de cursuslijst aangevuld zodat in zijn geval van groen licht er direct aangevangen kan worden met het programma, zowel in de praktijk als digitaal.

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.

Het aantal deelnemers kent geen grote verschillen in aantal cliënten maar binnen deze aantallen wel veelal sprake van een stapeling van producten in de vorm van een arrangement. Een voorbeeld hiervan is behandeling vaktherapie naast begeleiding. Hieronder volgt een opsomming van kerngetallen over 2022:

Over de gehele zorgboerderij waren er 215 deelnemers voor 1-1-2022 en 213 deelnemers na 31-12-2022. Hierbij zijn er 123 deelnemers in zorg gekomen in 2022 en 125 deelnemers uit zorg gegaan in 2022.

Voor deze locatie specifiek waren er voor 1 januari 63 deelnemers in zorg en na 31 december 67 deelnemers in zorg. In 2022 zijn er 45 deelnemers in zorg gekomen en 41 deelnemers uit zorg gegaan. De redenen van uitstroom over de gehele zorgboerderij in 2022 zijn per kwartaal te zien in de bijlage.

Wij bieden zorg voor cliënten die onder verschillende zorg zwaartypes vallen; beperkt-midden (1op5), intensief (1op3) en zeer intensief (1op1). Deze zorg wordt geboden in de vorm van groepsbegeleiding (schooltoeleiding voortgezetonderwijs en basisonderwijs, arbeidstoeleiding, buiten schoolse dagbesteding), ambulante begeleiding, individuele begeleiding, beeldende therapie, psychomotorische kindtherapie, paardencaching en kort durend logeren. Onder al deze producten wordt circulair gewerkt waarbij niet alleen naar de client wordt gekeken maar naar het gehele systeem.

Deze locatie is erg geschikt voor voor de sensorische groep door de prikkel arme omgeving. De locatie is van zichzelf wijds met weinig prikkels in de omgeving. Hierbij zijn de aanwezige buiten activiteiten gekaderd opgezet zodat in zet voor deze doelgroep makkelijk te overzien is. Tevens wordt deze locatie gebruikt als uitvlug basis door de arbeidstoeleiding door de grote groepsruimte waar makkelijk activiteiten kunnen worden voorbereid. Ook is er een loods aanwezig waar klussen kunnen worden uitgevoerd en is de buitenruimte toereikend voor grote projecten van de arbeid. De locatie is gemakkelijk gelegen tussen de andere locaties van Horses&co waardoor de arbeid ook gemakkelijk kan uitvliegen naar andere locaties voor klussen.

Wij verlenen zorg vanuit de volgende wetten die zijn opgesteld voor zorg en ondersteuning:

- De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)
- Wet Langdurige Zorg (WLZ)
- Zorgverzekeringswet (ZVW)

Acties

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

Bijlagen

- Verloop deelnemers 2022
- Uitstroom deelnemers Q3
- Uitstroom deelnemers Q4
- Uitstroom Q2 alle locaties 2022
- Uitstroom Q1 over alle locaties 2022

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, 2022, hebben we gezien dat het cliëntenaantal ongeveer gelijk is gebleven. Wel zien we dat de deelnemende cliënten steeds vaker worden ondersteund naast de begeleiding met behandeling. Dit is te zien aan de uitbreiding van het zorgaanbod met de (individuele)therapievormen speltherapie en beeldende therapie. Tevens is het aanbod voor psychomotorische therapie uitgebreid, waardoor nog meer cliënten met deze therapie geholpen konden worden. In 2022 is verder gewerkt aan het gericht werken aan een toekomstperspectief voor cliënten en hun systeem, met als doel zo snel als mogelijk terug naar het gewone leven. Het afgelopen jaar is tevens extra aandacht uitgegaan naar cliënten die langdurig zorg ontvingen en ingezet om samen met hen inzichtelijk te krijgen wat nodig was om naar uitstroom te kunnen toewerken. Het kritisch blijven evalueren van gestelde cliëntspecifieke doelen speelt hier een grote rol in.

Eind 2021 heeft Horses en Co de eerste stappen gezet binnen het preventieve veld middels het preventieproject 'Direct en Dichtbij, welke is gesubsidieerd vanuit de BAR-gemeenten. In 2022 is dit project gecontinueerd. Gedurende 20 weken is preventie hulpverlening geboden aan leerlingen van basisschool CBS de Vrijenburg in Barendrecht. De hulpvragen waarmee leerlingen werden aangemeld, liepen uiteen van faalangst en emotieregulatie tot aan het werken aan impulsbeheersing, zelfbeeld en werken aan sociale vaardigheden. Middels laagdrempelige en kortdurende hulp (5 á 10 sessies) is getracht leerlingen en leerkrachten handvatten te bieden. Voor de deel van de leerlingen geldt dat zij (en de leerkracht) na afloop van het project over voldoende handvatten beschikten om zonder extra hulp verder te kunnen. Voor het andere deel van de leerlingen heeft het project voor zowel leerkracht als ouders bevestigd dat de leerling gebaat zou kunnen zijn bij intensievere en langdurige ondersteuning in de vorm van therapie of behandeling. Het project 'Direct en Dichtbij' is zowel door leerlingen, leerkrachten, ouders én de gemeente positief ontvangen. Het project is verlengd voor schooljaar 2022/2023. Eind 2022 is de stap gezet om binnen het project meer verschillende expertise in te zetten vanuit Horses en Co naast de al geboden psycho-educatie, waaronder speltherapie en beeldende therapie. Procesbewaking binnen het project is een uitdaging, vanwege de verschillende betrokken partijen en de onderlinge afstemming die hierin noodzakelijk is. In 2023 zal het project worden voortgezet en zal extra aandacht uitgaan naar de procesbewaking en het uitwerken hiervan. In periodieke evaluaties met CBS de Vrijenburg zal dit worden besproken en getoetst. Naast het preventieve project in Barendrecht zal Horses en Co in 2023 óók preventieve hulpverlening gaan bieden op een basisschool in thuisbasis Heerjansdam.

In de afgelopen jaren is het circulair werken al onder de aandacht en ingericht. Hier is ook dit jaar een verdieping in gekomen. In ieder gezin wordt inmiddels gekeken naar de veerkracht en de hulpvragen van het hele systeem. Hierover krijgen we positieve geluiden van gezinnen. Inmiddels weten de verwijzers ons ook goed te vinden en erkennen ze de circulaire beweging. Deze is landelijk van aard! (waar we heel dankbaar voor zijn)

Er is een beweging herkent in een steeds jongere doelgroep waarbij een reguliere schoolgang niet mogelijk is. In samenspraak met de gemeente Rotterdam maken we ons sterk om deze beweging te doorbreken. Op het preventieve gebied hebben we gemerkt dat ook dicht bij huis er een vraag ligt. Hier maken we ons komend jaar ook sterk voor.

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 in 2022 weer een groot aantal nieuwe collega's ogen verwelkomen, helaas hebben we ook van een aantal collega's afscheid genomen. In het totaal over alle locaties zijn er 21 nieuwe medewerkers gestart en 25 medewerkers uitgestroomd. Tijdens de werving dit jaar lag de focus op jeugdzorgwerkers met affiniteit met systeemgericht werken en specialistische therapie vormen.

Binnen ons team werken alle medewerkers op verschillende locaties. Hierbij worden de werkwijze binnen alle locaties gelijk getrokken zodat elke medewerker op elke locatie gemakkelijk uit de voeten kan. Het kan voorkomen dat een medewerker een periode voornamelijk op 1 locatie aanwezig is maar hierbij heeft het team ook de flexibiliteit om voor gesprekken of inval diensten naar andere locaties te gaan. Daarom hebben alle medewerkers een contract onder de zorgboerderij zonder gespecificeerde locatie.

De huidige arbeidsmarkt krapte heeft een aandeel gehad in de uitstroom van medewerkers en de mindere aanvulling in het team. Hierbij proberen we de invloed op de deelnemers te verzachten door dat de medewerkers die weggaan een opzeg termijn hebben van 2 maanden kan er een warme overdracht plaats vinden met de nieuwe collega op die functie. Hierbij merken we dat de deelnemers in eerste instantie

graag vast houden aan het oude maar al snel gewend zijn aan de nieuwe collega. Hierbij denken we dat het mee helpt dat er op elke groep vaste gezichten te vinden zijn waardoor bij een wisseling van personeel de andere factoren hetzelfde blijven. We merken dat binnen het werk de doelgroep niet voor iedereen passend is en dit vaak een aandeel heeft in het verlaten van de organisatie. Hierin is in de sollicitatie gesprekken meer tijd genomen om de doelgroep te specificeren zodat aan de voorkant al duidelijk is waar mensen voor kiezen als ze bij ons komen werken. Tevens wordt er van te voren goed uitgevraagd wat men voor ervaring heeft met onze doelgroep en wat ze ervan verwachten. Zo hopen we in de toekomst te voorkomen dat mensen een ander beeld hebben van de doelgroep dan de realiteit is.

Binnen de organisatie kunnen we veel invalkrachten en stagiaires aan ons binden voor een vaste functie binnen het team. Hier zijn wij als organisatie erg blij mee. Tevens biedt dit ons de kans om deze potentiële medewerkers eerst te leren kennen en kunnen zij de doelgroep en het werk binnen de organisatie leren kennen waardoor de waarschijnlijkheid op een lang dienstverband groter is.

In de bijlage zijn deze cijfers gespecificeerd per kwartaal.

Jaarlijks hebben alle medewerkers een functioneringsgesprek, deze functioneringsgesprekken worden afgestemd op de contract datum.

We hebben dit jaar 1 nieuwe ZZP'er. Na een jaar zal deze overeenkomst van opdracht worden geëvalueerd, dit moment vindt plaats in 2023.

Acties

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

Bijlagen

- Verloop medewerkers alle locaties 202

4.4 Stagiairs

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

In het jaar 2022 hebben wij 6 stagiaires begeleid binnen de zorgboerderij. Deze stagiaires kwamen van verschillende opleidingen, vanuit het MBO de opleiding maatschappelijke zorg en HBO kwamen de stagiaires van de opleiding Social Work en Pedagogiek. De HBO studenten waren tweedejaars en vierdejaars studenten en de MBO studenten waren voornamelijk tweedejaars.

Deze stage plaatsen zijn beschikbaar op onze behandelgroepen (de arbeidstoeleiding en de schooltoeleiding VO en BO). 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.

Naast stage plekken bieden wij ook een leerplek voor BBL studenten en HBO Social Work deeltijd studenten. Zij zijn minimaal 16 uur werkzaam bij ons en volgen daarnaast 1 dag in de week hun opleiding. Deze studenten krijgen dezelfde begeleiding als onze stagiaires binnen de zorgboerderij.

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.

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.

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.

Het personeelsbestand is dit jaar redelijk gelijk gebleven waarbij we wel kunnen opmerken dat het niveau wederom is gestegen. Dit in lijn met de verzwaring in de zorg. In onze werving en selectie hebben we extra aandacht voor brede ervaring en de wil om 'out of the box te denken'. Nieuwe collega's worden extra bevraagd op hoe ze reageren op verschillende situaties. Om hier in het vervolg nog meer inschatting van kunnen maken gaan we de procedure aanvullen met de DISC test. Hierin wordt de bestuurder geschoold. Ook merken we dat het lastig is om voor 5 dagen per week vaste krachten te vinden, vaak geeft men de voorkeur aan parttime weken. Dit vraagt organisatorisch veel van de behandelgroepen om zo de continuïteit te behouden op de groepen.

Er is voldoende bevoegd en bekwaam personeel aanwezig voor de begeleiding van de jongeren, hiernaast wordt de ondersteuning van de stagiaires en groepsondersteuners gebruikt om extra individuele aandacht te kunnen bieden naast de reguliere begeleiding. Alle medewerkers krijgen werkbegeleiding evenals de stagiaires, dit maakt, naast de fijne setting, Horses&Co tot een fijne leerschool voor studenten.

Acties

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

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.

In het afgelopen jaar is het scholingsaanbod ruim geweest. Dit omdat wij als organisatie graag blijven investeren in kwaliteit. Daarnaast hebben we gereageerd op de vragen vanuit medewerkers en de tendens die werd vastgesteld in de groepen. Hieronder de opsomming van de gevolgde trainingen.

- Kort en overtuigend rapporteren in het jeugddomein
- masterclass privacy en geheimhouding in het sociale domein,
- groepswerk en leiderschap
- Interne training gewelddoos verzet voor de dag behandel groepen
- Basis Trust training (gedragwetenschapper)
- De kracht van confrontatie (bestuurder en locatiemanager)
- Coachen in de zelforganisatie (bestuurder en locatiemanager)
- BHV en (Kinder) EHBO
- Verantwoord medicijn gebruik
- Totale ondersteunende communicatie
- WTZA, alternatieven bundel WZD en WVGZ
- Gebarentaal

Sinds half 2022 hebben we de teamvergaderingen binnen Horses&Co in een nieuw jasje gestoken. Deze avonden zijn tegenwoordig thema avonden waarbinnen trainingen voor en door het team worden gegeven. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een interne training gewelddoos verzet of een cursus rapporteren. Deze avonden worden goed bezocht en bieden een breed draagvlak van nieuwe kennis en het met elkaar bestendigen van kennis en kunde. De cursus groepswerk en triple C kennen een herhaling in het volgende jaar. Voor nieuwe medewerkers geldt dat alle door ons gekenmerkt als basiscursussen gevolgd moeten worden. Deze staan gelijk aan het praktijkprogramma voor het SKJ.

Op individueel niveau is er ook veel gebruik gemaakt van het budget om bij te scholen, zo volgde de docent de training tot anders leren met paarden, gingen een aantal collega's het EVC traject tot SKJ aan en werd er gespecialiseerd op hechting en ASS. Er blijft altijd vraag om meer trainingen, hier zijn we zeer dankbaar om gezien dit blijkt geeft van de wil om te leren. Er is op dit moment voldoende kennis in huis voor wat we doen, echter blijft het zaak dit proces steeds te bewaken en aan te vullen met nieuwe kennis. Soms door vernieuwende methodieken die uit onderzoeken naar voren komt, soms voor het uitbreiden van het team en soms simpelweg omdat geen mens hetzelfde is en kennis verwerven bijdraagt aan wens tot nog meer kennis.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In het aankomende jaar starten wij met de trainingen die bij de medewerkers in de uitvraag naar voren kwam. Zo is passend bij de verzorging van de zorg in combinatie met verscherpte wet kwam de vraag naar voren naar de jeugdzorg training moeilijk gedrag en jij. Uit de verdieping van de sensomotorische groep kwam de vraag om gebarentaal naar voren. Hieronder een opsomming van de algemene cursussen die in 2023 op de planning staat. Hiernaast is het voor de medewerkers op individueel niveau nog mogelijk om te verdiepen en te specialiseren.

Moelijk gedrag en jij (waaronder RADAR training)

Cursus gebarentaal

IHT

Family's First

CGT (gedragwetenschapper)

Triple C train de trainer

Geef me de 5

Cursus omtrent seksualiteit

Brain Blocks

Acties

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

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.

Wij zijn tevreden over het verloop en de resultaten van de trainingen en scholingen. Wel hadden we graag gezien dat het praktijkprogramma en daarmee het online platform al in gebruik zou zijn. Dit blijft echter een parallel proces waar naast dit jaarplan aandacht aan besteed wordt door een kleine commissie. Met de lancering van de landelijke academie van landbouw en zorg is het volgen van trainingen nog laagdrempeliger geworden. Het cursusaanbod wordt ieder kwartaal gecheckt door de gedragswetenschappers en vervolgens vastgesteld door het kernteam. Als blik van buiten leggen we de opleidingsplannen voor aan de raad van toezicht. Waar nodig stellen we bij.

In het plannen van de cursusdata houden we rekening met werkdruk en agenda's van de collega's. Op de dag zelf zorgen we voor een rustige ruimte en een fijne lunch die wordt verzorgd door de helden van de arbeidstoeleiding. De evaluatie vindt plaats aan het einde van iedere cursusdag en aan het einde doormiddel van uitvraag en schriftelijke evaluatie. Nadien wordt er met de trainer nog los geëvalueerd en nemen te uitdagingen mee terug naar het kernteam. Een voorbeeld van een verandering is dat er steeds vaste mensen op de groepen blijven. Anders zijn de collega's niet gerust op het achterlaten van hun groep. Hierdoor worden cursussen vaker aangeboden in deelgroepen.

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 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.

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 en is in 2022 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.

In 2022 is tevens extra aandacht uitgegaan naar de procesbewaking van de evaluatieverslagen en de professionalisering van de inhoud van deze verslagen. Dit proces wordt bewaakt vanuit een Persoonlijk Begeleider Supervisor die erop toeziet dat de verslagen in een vaste frequentie (elke 3 maanden) worden geschreven en dat herindicatieverslagen (ter behoeve van verlenging van de financiering) op tijd worden geschreven. Om de verslagen de professionaliseren en meer eenheid te creëren is een schrijfwijzer ontwikkeld waarin aan de hand van stappen is beschreven welke onderdelen en informatie in het evaluatieverslag terug dienen te komen. Tijdens een organisatiebrede thema-avond in september is aandacht besteed aan het gebruik van deze schrijfwijzer evenals de gelijktijdig opgestelde gesprekswijzer. Het evaluatieverslag blijft (zoals in 2021) de leidraad van het evaluatiegesprek. De gesprekswijzer dient als extra ondersteuning om evaluatiegesprekken meer diepgang te geven en om er op toe te zien dat alle leefgebieden van de cliënt inzichtelijk worden gemaakt. Dit helpt licht te schijnen op leefgebieden die eventueel extra ondersteuning behoeven vanuit Horses en Co.

We zijn erg tevreden met de geboekte voortgang op het gebied van processen, binnen alle lagen van de organisatie hebben de verbeteringen op procesgebied hun vruchten afgeworpen. We merken dat persoonlijk begeleiders in hun rol meer floreren door de nieuwe manier van werken. Natuurlijk zijn we nooit uitgeleerd, daarom gaan we volgend jaar verder met het professionaliseren en verbeteren op procesmatig gebied. Hierbij zal de aandacht aankomend jaar liggen op IT gebied om zo het werken binnen de organisatie nog makkelijker te maken en zo meer tijd te kunnen besteden aan het zorg inhoudelijke werk.

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 met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Evaluatie gesprekken worden als prettig ervaren krijgen wij terug van zowel ouders, betrokken partijen en medewerkers. Deze gesprekken dragen ten eerste bij in het bepalen van koers/ perspectief. Ook worden deze gesprekken gebruikt om de zorgperiode af te sluiten en een warme overdracht te genereren naar een vervolgplek. Ook dit jaar zijn er cliënten na een evaluatiegesprek uitgestroomd of afgeschaald. Ook hierin komt herstel van het gewone leven steeds terug.

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 geven wij op meerdere manieren ruimte voor inspraak, zo hebben we een jongerenraad en een klankbordgroep. Binnen de jongerenraad zijn jongeren aangesloten vanuit verschillende locaties en producten van Horses&Co die onderleiding van een coach de gang van zaken bespreken. In 2022 is de Jongerenraad elk kwartaal bijeengekomen. Dit was tweemaal online via Teams en tweemaal fysiek op de Molenwei 3.

Bij de bijeenkomst is vanuit de RvC eenmaal een lid aangesloten in kwartaal 3 om kennis te maken.

In de loop van het jaar is er in- en uitstroom geweest van verschillende leden van de Jongerenraad. Er is een uitstroom van twee jongeren geweest, waarbij de één stopte in verband met het stoppen van zorg krijgen bij Horses & Co en de ander aangaf geen tijd te hebben. Er zijn twee nieuwe jongeren aangesloten. Zij hebben zich actief opgesteld bij de Jongerenraad en hebben samen de functie van Penningmeester op zich genomen.

De bijeenkomsten van kwartaal 1 en 2 gingen vooral over het inlichten van de nieuwe leden over wat de raad is en hen kennis laten maken met het reilen en zeilen van de raad.

De bijeenkomst van kwartaal 3 was zeer productief waarbij er door de nieuwe leden een plan is gemaakt voor de Pizza-avond van kwartaal 4 en een budgetaanvraag is verstuurd om de pizza's te financieren.

De bijeenkomst van kwartaal 4 telde 2 leden en 5 potentiële leden. Onder het genot van een stukje pizza zijn zij ingelicht door de coach en de huidige leden over de Jongerenraad. Hierdoor willen er vanaf 2023 twee nieuwe leden aansluiten die de rol van notulist en voorzitter op zich willen nemen.

De meeste leden van de Jongerenraad zijn het afgelopen jaar inactief geweest, ondanks dat zij tijdig zijn geïnformeerd over de tijd en datum van de bijeenkomsten. Het lukte hen niet om aan te sluiten bij de vergaderingen.

Om de betrokkenheid te bevorderen kwam daardoor het idee voor de pizza avond.

Voor 2023 is het doel om een zelfverzekerde Jongerenraad te vormen die weten wat hun rechten en mogelijkheden zijn.

Naast de jongerenraad heeft Horses&Co ook de klankbord groep, een groep ouders van jongeren die bij Horses&Co in zorg zijn en graag willen meedenken. De klankbordgroep is bijeengekomen op 17 maart en op 12 juli. Binnen kwartaal 2 en 4 bleek het lastig te zijn een moment in te plannen. Daarbuiten is er contact geweest tussen de leden aangaande de pilot van de ROSA app.

Een aantal leden van de klankbordgroep zijn aanwezig geweest en hebben geholpen bij de informatieavond voor ouders van jonge mantelzorgers.

Leden van de klankbordgroep hebben meegewerkt aan het draaien van de pilot Rosa app en hun bevindingen, tips en vragen gedeeld met locatiemanager. Rosa app is inmiddels geïnstalleerd en in gebruik genomen.

Klankbordleden hebben ondersteuning geboden bij het organiseren van het Lentefeest.

Er is in de vergaderingen ruimte gemaakt voor specificeren van rol leden klankbord groep naast de rol van mede-organisator en ondersteunen bij activiteiten.

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.

Inspraakmomenten zijn laagdrempelig van aard en kenmerken zich door een verscheidenheid aan verschijningsvormen. Het blijft echter een uitdaging om kritisch meedenken te bevorderen. Wij zijn dankbaar voor de geboden inspraak en hebben aandachtspunten ter harte genomen. Een voorbeeld hiervan is het implementeren van de ROSA app nadat de extranet van Zilliz niet positief werd bevonden en de ROSA app juist wel. Wij lezen de metingen uit Bergop en nemen contact op wanneer ouders punten aangeven die betrekking hebben op zorginhoud of overige zaken waar wij iets mee kunnen. Algemene zaken delen wij in de factsheet met onze collega's en specifieke zorginhoudelijke punten met de betreffende gedragswetenschapper en de PB-er.

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.

Voor de tevredenheidsmetingen is gebruik gemaakt van de C-toets via BergOp, deze is te zien in de bijlage. Elk kwartaal wordt de vragenlijst via BergOp verstuurd naar de ouders van de deelnemers voor een tevredenheidsmeting. Deze vragenlijsten worden verstuurd naar de ouders van alle deelnemers die op dat moment bij ons in zorg zijn.

Daar binnen Horses&Co vrijwel alle kinderen gebruik maken van verschillende producten op verschillende locaties is de tevredenheidsmeting niet te verdelen per locatie.

Over alle locaties zijn er 100 vragenlijsten ingevuld dit jaar. Het gemiddelde rapportcijfer gegeven is een 8.

In algemene zin komt er uit de vragenlijst voor voor alle locaties naar voren dat ouders positief zijn over de zorg. Zo staat er vaak benoemd dat de begeleiding als kundig en betrokken wordt ervaren en de kinderen het erg fijn hebben bij ons. De communicatie is een algemeen punt waar ouders graag verbetering in zien. Tevens geven sommige ouders aan de personele wisselingen lastig te vinden en meer informatie rondom deze wisselingen wensen.

De mate van respons op de tevredenheidsmeting is beperkt. Over het gehele jaar hebben wij 100 reacties ontvangen waar de tevredenheidsmeting ruim 800 keer is verstuurd. Hierbij zijn het gedurende het jaar vaak dezelfde deelnemers die alle 4 de keren reageren. Daarom willen wij dit jaar extra aandacht bieden aan de tevredenheid van de deelnemers tijdens activiteiten van Horses&Co. Door de tevredenheidsmeting ook aandacht te geven tijdens fysieke momenten zoals het lentefeest hopen wij op meer respons.

Ons doel voor aankomend jaar is de respons op de tevredenheidsmeting verhogen naar minimaal 25% respons per meting.

Acties

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

Bijlagen

- C-toets ouders vragenlijst

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 komt er uit de vragenlijst voor deze locatie naar voren dat ouders positief zijn over de zorg. De communicatie is een algemeen punt waar ouders graag verbetering in zien. Hierop hebben wij actie ondernomen door de persoonlijk begeleiders visueler te maken. Tevens hebben we het ROSA ouderportaal ingericht, via dit portaal kunnen ouders hun kind aan- of afmelden voor de begeleiding maar ook chatten met de groep, foto's zien van hun kind en lezen in het schriftje hoe de dag is gegaan. We hopen dat op deze manier het gevoel van bereikbaarheid voor ouders vergroot en ze zich meer verbonden voelen met hun persoonlijk begeleider.

Voor aankomend jaar is het doel om de persoonlijk begeleiders meer eigenaarschap te geven in het contact met ouders waardoor zij voor ouders echt het eerste aanspreekpunt worden.

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 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.

Voor deze locatie specifiek waren er 322 meldingen van ongevallen.

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 psychisch 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 aandachtsfunctionaris.

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.

De Meldingen Incident Cliënten zijn in de bijlage te zien opgedeeld per locatie en product.

Acties

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

Bijlagen

- MIC's 2022

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.

Voor deze locatie specifiek waren er 12 meldingen van medicatie incidenten.

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 psychisch verpleegkundige een notificatie in Zilliz dat er een nieuwe melding is en kan deze gelijk worden opgepakt. De kwaliteitsmedewerker verwerkt de melding, de Psychisch verpleegkundige pakt eventuele actiepunten op

die betrekking hebben op het incident en doet een trendanalyse.

Acties

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

Bijlagen

- MIC's 2022

7.3 Agressie

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

Er waren voor deze locatie specifiek 257 agressie-meldingen.

Een overzicht van de incident meldingen is toegevoegd in de bijlage.

Een blijvende uitdaging is het reflecterend vermogen van de jeugdzorgwerkers in de incident meldingen. Hier wordt nauw op gelet door de coach on the job en de gedragswetenschapper om deze reflectie wel bespreekbaar te maken.

Acties

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

Bijlagen

- MIC's 2022

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.

Er zijn voor deze locatie specifiek 4 meldingen van ongewenste intimiteiten.

In de bijlage is een overzicht van de incident meldingen te vinden.

Aanvulling omtrent reflectiecyclus MIC

Medewerkers worden tijdens hun inwerkperiode geattendeerd op het belang van rapporteren en signaleren en onze werkwijze omtrent MICmeldingen. De noodzaak en het nut van leren door te evalueren komt in vrijwel ieder overlegmoment naar voren. Evenals transparantie naar client en zijn/ haar systeem.

Iedere maandag worden de MICmeldingen besproken in het gedragswetenschappersoverleg. In geval van trends wordt er gekeken welke interventie er ingezet kan worden. In geval van grensoverschrijdend gedrag wordt het gedrag naast de inclusiecriteria gelegd. In geval van twijfel overleggen we met onze supervisor vanuit s'Heerenloo. Onze risico inventarisatieformat is de ARRIJ, deze wordt naast de vaste frequentie (ieder kwartaal) tevens extra ingevuld na opvallende gedragingen. Wanneer wij een vergroot risico zien passen we waar het kan omstandigheden aan (denk aan een kamer alleen, verandering van groepssamenstelling en of verscherping van toezicht), leiden we toe naar behandeling en of verwijzen we door. Wanneer wij inschatten dat de veiligheid onvoldoende kan worden gegarandeerd bespreken we dit met het systeem en verwijzen we de zorg en leiden we toe naar een andere vorm. Uitgangspunt is ten alle tijdens het fysiek en emotioneel welbevinden van alle betrokkenen.

In geval van MICmeldingen waarbij de reflectie onvoldoende is beschreven gaat de gedragswetenschapper van de betrokken client in gesprek met de auteur van de melding. Daarnaast wordt het reflecteren op gebeurtenissen stevast meegenomen tijdens werkbegeleiding en thema-avonden.

De training omtrent seksualiteit en het vlaggensysteem heeft als uitkomst dat er 15 trainers getraind zijn binnen de organisatie welke zowel intern als extern over het onderwerp seksualiteit het gesprek aangaan. Dit op informele wijze en formele wijze tijdens bijscholingsmomenten in teamvergaderingen.

In het contact met cliënten en ouders in het onderwerp seksualiteit en het bewaken van grenzen al een ingebed gespreksonderwerp. Echter gaan we in 2023 nog verdiepen.

Als format om naar ons eigen beleid te kijken hebben wij gebruik gemaakt van de checklist praten over seks (kennisplein gehandicaptenzorg 2022) Hieruit is een actiepunt gekomen voor Q2 2023. Het specificeren en publiceren van ons aangescherpte beleid omtrent seksualiteit in een factsheet voor zowel cliënten, medewerkers al externen.

Acties

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

Bijlagen

- MIC's 2022
- Incident meldingen ongewenste intimiteiten 2022

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.

Het afgelopen jaar, 2022, is terug te zien in de MIC meldingen dat er meer aandacht uit gaat naar de inhoud van de incidentmeldingen en de opvolging hiervan. We hebben meer zicht op de oorzaak van incidenten en kunnen hier de zorgplannen en signaleringsplannen van de

cliënten op afstemmen. Binnen de gehele organisatie is meer bewustwording van het proces van de MIC meldingen, waarbij organisatie breed bekend is dat deze tijdens het gedragswetenschappers overleg worden besproken en afgehandeld.

Per locatie wordt er een wekelijkse trend analyse uitgevoerd, de trend analyse vind plaats op individueel niveau en op groepsniveau.

Binnen de trendanalyse voor de groepen valt het bij de basisonderwijs groep (Kleine Duiker) op dat gedurende het jaar er momenten zijn waarop er meer agressie momenten plaats vinden. Hierin wordt met het team en de gedragswetenschapper gekeken naar de oorzaak en waar nodig meer individuele begeleiding geboden of een aanpassing gedaan in het programma.

Binnen de trendanalyse voor de logeerweekenden (Riel, valt onder de locatie Lindeweg) is naar voren gekomen dat er meer incident meldingen zijn op sexueel grensoverschrijdend gebied dan binnen andere groepen. Hierbij is een aanpassing gedaan in de samenstelling van de weekenden waarbij de weekenden zijn ingedeeld naar leeftijd. Tevens is het logeerteam uitgenodigd voor een training met betrekking tot seksualiteit en een training over het vlaggensysteem. Zo krijgen zij meer handvaten om hiermee om te gaan tijdens deze weekenden.

De trend analyse op persoonlijk niveau wordt besproken onder de gedragswetenschappers en afhankelijk per client wordt een aanpassing gedaan aan de begeleiding of behandeling. Hierbij kan het voorkomen dat de client over gaat naar een ander product, individuele begeleiding in plaats van groepsbegeleiding krijgt of er een nieuw signaleringsplan wordt gemaakt.

We merken binnen de MIC meldingen dat de reflectie van de medewerkers beperkt blijft, tijdens de overleggen tussen gedragswetenschappers en begeleiders, intervisie momenten en coaching on the job wordt veel gesproken over de invloed van eigen handelen en reflectie op het handelen. Een doel voor volgend jaar is dat deze reflectie meer vanuit de medewerkers zelf plaats gaat vinden en deze direct in de melding kan worden meegenomen. Nu is er vaak nog externe aandacht nodig achteraf om uitvraag te doen naar de reflectie. De gedragswetenschappers hebben momenteel een uitvragende rol naar de begeleiders met betrekking tot de reflectie, deze worden opgenomen in het gedragswetenschappers overleg en eventueel doorgespeeld naar coaches.

Overzicht totaal aantal meldingen 2022:

Locatie	Q1	Q2	Q3	Q4
Molenwei	45	99	69	55
Lindeweg	65	111	90	72
Kleine duiker	46	72	37	40
JSP	10	2	13	1
Totaal	166	284	209	168

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 21-02-2022 (Afgerond)

Checklist hygiene toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2023
Actie afgerond op: 12-02-2022 (Afgerond)

Checklist hygiene toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2021
Actie afgerond op: 12-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond en herzien

legionella

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 02-02-2022 (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

(her)Inschrijven thuis op tien als keurmerk locatie.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Strategisch overleg bestuurders plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Implementatie vernieuwde ICT omgeving

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Controle EHBO koffers, blusmiddelen en AED (Simplus)

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2023

Controle Zoonosen keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2023

Ontruimingoefening alle locaties

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

Met GKB stand van zaken doornemen van de te realiseren nieuwbouw in de Zuidpolder

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Actualisatie BHV en RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Zuidplas netwerk uitbreiden. Deelname aan netwerktafels en met de wethouders in gesprek

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Controle machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Specificeren visie op seksualiteit in factsheet voor intern en extern gebruik

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Bestuurder volgt DISC training

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

Implementatie jeugdhulp op school

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

Actualisatie Kwaliteitsysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

Uitwerken opzetten IHT en FF

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023

realiseren congres uitkomst meetbare interventies met paarden

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

U geeft aan dat in 2023 uw 5e locatie Huis op tien open gaat. Wanneer de 5e locatie (bijna) is gerealiseerd, neem dan aub contact op met het kwaliteitsbureau.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

Evaluatie gesprekken deelnemers en functioneringsgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

De actielijst is binnen ons bedrijf nog geen prioriteit omdat we werken met een vaste cyclus van werkbeschrijvingen en acties vanuit het kernteam. we merken dat het lastig blijft alert te blijven om alle acties toe te voegen in KLJZ. Het is dan ook meer een verplichting dan een werkende tool voor ons.

We hebben als verbeterpunt voor aankomend jaar meegenomen dat het verwerken van de doelen in het systeem op maandag na het kernteam. Door de managers meer mee te nemen in deze doelen hopen we dat deze doelen ook meer gaan leven in het kernteam en de doelen zo ook realistisch en tijdig kunnen worden meegenomen in KLJZ.

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

De komende vijf jaar zetten wij voort wat wij eerder stelden; het betaalbaar houden van onze gefundeerde zorg in het veranderende zorglandschap. Het versterken van de behandelopzet zijn we al ingegaan. Het doorpakken naar intensieve hulp thuis en Families First is onder onze aandacht voor de komende jaren. Om deze beweging te kunnen maken tekenen wij ons strategisch in op aanbestedingen en zetten in op samenwerken met groene partijen om zo meer faciliteiten te creëren. Zo verdiepen wij ons in het gebied rond het vijfde dorp van de gemeente Zuidplan om daar te participeren wanneer de bouw van start gaat. Daarnaast zijn wij in afwachting van het ontwikkelen van de Zuidpolder tot zorggebied alwaar wij zullen participeren. In het blijven neerzetten van perspectief voor gezinnen werken wij nauw samen met ondernemers en professionals. Door het bestendigen van ons lerend netwerk kunnen wij voor verschillende partijen een kennisbron zijn. Dit houdt op hun beurt onze medewerkers geïnspireerd en scherp op zowel wet en regelgeving als praktische goede zorg. Ook zetten wij ons in om het effect van groene zorg meetbaar te krijgen. Dit doen wij door deelname aan verschillende onderzoeken.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het ombouwen van de zolder is meegegaan naar komend jaar. Daar waar wij in samenwerking met het oranje fonds en De Kleine Duiker tot realisatie gaan komen. Ook veranderen wij in het aankomende jaar onze ICT omgeving waardoor wij de werkdruk nog verder kunnen reduceren door het creëren van online denk en samenwerk bubbels. Daarnaast is met deze implementatie de digitale veiligheid weer opgeschroefd is. Om onze lange termijn doelen te kunnen behalen en hier voldoende tijd en aandacht aan te kunnen geven kent het kernteam een duidelijke rolverdeling waardoor de bestuurders vrijgespeeld zijn voor strategisch management. Onze werving en selectieprocedure wordt aangescherpt met een profielcheck. (DISC)

In het komende jaar gaat het gezinshuis 'thuis op tien' open. Hiervoor wordt een los keurmerk ingericht. Op deze locatie zullen vijf jongeren in de leeftijd van 14 tot 18 jaar worden opgevangen om een zo gewoon mogelijk leven te leven en klaargestoomd te worden voor een zelfstandig leven. Ook zullen we het aanbieden van jeugdhulp op school uit gaan breiden. Het starten met nieuwbouw gaat van start wanneer hier groen licht voor gegeven is. Deze nieuwbouw gaat samen met een vernieuwing van de buitenruimte.

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.

Voor de gestelde jaardoelen zijn acties aangemaakt, deze zijn te vinden onder de hoofdlocatie. Door deze terug te laten komen tijdens het kernteam overleg blijven ze in het vizier. Daarnaast leggen we ieder kwartaal verantwoording af aan de raad van toezicht waarbij ook deze doelstellingen naar voren komen. Daarnaast hebben we een eindverantwoordelijke per onderwerp toegevoegd welke ervoor zorgt draagt dat alle stappen worden gevolgd. De dagdagelijkse stappen om tot de actiepunten te komen worden verwerkt in een werkproces app in Microsoft teams. Deze app geeft de mogelijkheid per actie ten alle tijden de stand van zaken, de deelnemers, de te nemen hobbels en de checks in te zien en aan te passen.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 7.4 | <ul style="list-style-type: none">• MIC's 2022• Incident meldingen ongewenste intimiteiten 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 7.3 | <ul style="list-style-type: none">• MIC's 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 4.3 | <ul style="list-style-type: none">• Verloop medewerkers alle locaties 202 |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• C-toets ouders vragenlijst |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 7.2 | <ul style="list-style-type: none">• MIC's 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 7.1 | <ul style="list-style-type: none">• MIC's 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 4.1 | <ul style="list-style-type: none">• Verloop deelnemers 2022• Uitstroom deelnemers Q3• Uitstroom deelnemers Q4• Uitstroom Q2 alle locaties 2022• Uitstroom Q1 over alle locaties 2022 |
|------------|--|