

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

NATUUR jz (2600)

Heeft betrekking op de locatie(s):

NATUUR jz (2600)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	13
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
5 Terugkoppeling van deelnemers	17
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
5.3 Inspraakmomenten	18
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20
6 Meldingen en incidenten	21
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
6.2 Medicatie	21
6.3 Agressie	21
6.4 Ongewenste intimiteiten	22
6.5 Strafbare handelingen	22

6.6 Klachten	22
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
7 Acties	23
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	23
8 Doelstellingen	24
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	24
1. Begrip van Motivatie en Drijfveren	24
2. Effectieve Communicatie	24
3. Empathisch Leiderschap	24
4. Betrokkenheid en Eigenaarschap	24
5. Preventie van Burn-out en Verzuim	24
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
8.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	27
Actielijst	27

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

NATUUR jz

Registratienummer: 2600

Strijensedijk 14, 3293LB Mookhoek

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 84728647

Website: <https://www.plukhoekmookhoek.nl/natuur-jeugd zorg/>

Locatiegegevens

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

NATUUR jz

Registratienummer: 2600

Strijensedijk 14, 3293LB Mookhoek

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

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Voor 2025 had NATUUR jz ambitieuze plannen die ten dele uitgevoerd zijn.

Onderwijs.

* Op de eerste plaats was er de intentie om onderwijs te gaan geven in het kader van Buitengewoon Onderwijs, in samenwerking met het Samenwerkingsverband gemeente Dordrecht, de gemeente Dordrecht en de Zorgboeren Zuid-Holland (ZBZH). Er zijn in januari en februari inleidende gesprekken geweest waarbij bovengenoemde partijen de zorgboerderij bezocht hebben en zich hebben georiënteerd op het vraagstuk van de thuiszitters. NATUUR jz zou dan een overbruggingsplek kunnen zijn totdat er plaats was in het SBO waar lange wachtlijsten voor zijn. In april bleek het een goede match te zijn; aan alle voorwaarden werd voldaan om een succesvol start te garanderen. De financiering was rond, personeel werd aangetrokken, NATUUR jz zou voor de locatie en het zorgdeel zorgen.

Helaas was er weer teveel verzuim bij het weinige personeel van NATUUR jz. De zorgboeren erkenden hierin het gevaar van overbelasting en zagen af van dit mooie initiatief. Dit tot grote teleurstelling van alle betrokken partijen. Bij een interne evaluatie na dit besluit tussen de zorgboeren en de ZBZH, werd duidelijk dat het voorkomen van stressvolle situaties boven het ontwikkelen van nieuw zorgaanbod gaat.

Blauwe Aansluiting.

* Nu de knoop was doorgehakt om kleinschalig zorg te blijven bieden, was de weg vrij om door te ontwikkelen op de zogenaamde 'Blauwe Aansluiting' bij ZBZH. Dit houdt in dat alle administratie bij NATUUR jz zelf kwam te liggen, een taak die met name de zorgcoördinator succesvol heeft opgepakt. Met de juiste begeleiding van ZBZH, in de vorm van een zorgcoördinator en de mensen van de administratie heeft NATUUR jz per 01-04-2025 de Blauwe Aansluiting verworven. Doordat ze nu zelf het hele proces rondom een cliënt coördineren zijn de lijntjes korter en kan er daadkrachtig gehandeld worden. Eenmaal per maand schuift de zorgcoördinator aan bij het zorgcoördinatorenoverleg van de ZBZH, en vier keer per jaar is er een zorginhoudelijk overleg met de Manager Zorg. Het hele proces van aansluiten bij de Blauwe Aansluiting is uitgebreid geëvalueerd; de conclusie is dat boerderijen met veel verloop veel meer werk hebben aan de blauwe aansluiting dan boerderijen waar de doelgroep stabiel is.

Audit.

* Vanuit het jaarverslag van 2024 bleek dat er een extra audit gedaan moest worden voor de kantoorunits die in gebruik genomen waren. Hieruit bleek dat er een beveiliging op de deuren moest worden aangebracht zodat de kinderen er niet met de vingers tussen zouden komen. Voor de nieuwe kantoorunits is er daarna schriftelijke audit gedaan. Nu voldoet de verbouwing aan alle kwaliteitseisen.

Personeel.

* Het bovengenoemde verzuim van een medewerker en het daaruit voortvloeiende vertrek van de BBL stagiaire, had te maken met mentale gezondheidsredenen. De stagiaire was bang voor een te hoge werkdruk met het vertrek van de werknemer, en besloot op een andere zorgboerderij verder te gaan. De vertrokken werknemer heeft een lang medisch traject gevolgd en is vervolgens volledig hersteld na een integratie traject van meer dan een half jaar, waardoor ze op 20-10-2025 uit dienst is gegaan en aan de slag kon op een andere zorgboerderij. Het werken met kinderen behoort voor haar niet meer tot de mogelijkheden. Een en ander is begeleid door de Arbodienst. Met beide medewerkers is een positief exitgesprek gevoerd.

* Een stagiaire (MBO 4) was enthousiast op 01-09-2025 begonnen, maar moest vanwege burn-outklachten afhaken, ondanks de minimale inzet die van haar verwacht werd.

* Om aan de opleidingseisen te voldoen is er in mei een SKJ-er in dienst gekomen, die echter reeds in haar proeftijd inzag dat dit werk niet geschikt was voor haar. "Ik dacht hier tot rust te kunnen komen".

* Positief nieuws op het gebied van personeel is er ook:

-Per 01-09-2025 is er een medewerker in dienst gekomen vanuit een herintreders traject. Hij komt uit het speciaal onderwijs en is inmiddels gestart met de HBO opleiding Social Work.

-Verder zijn er in september maar liefst 3 stagiairs (2x HBO, en 1x BBL) begonnen, die al hun beste beentje voorzetten.

Met dit gedeeltelijk nieuwe team zijn ze meteen begonnen met teaminterviews, begeleid door de zorgcoördinator. De zorgboeren nemen hieraan geen deel. De eerste teamvergaderingen sloten ze af met een ludieke gezamenlijke activiteit, waardoor er een wederzijdse kennismaking op gang kwam, die positief uitpakte. Verder voert de zorgboerin elke maand een gesprek met alle medewerkers (en stagiairs), waarvan een ondertekend verslag in het dossier komt. Dit gesprek wordt gevoerd aan de hand van 'Het Huis van Werkvermogen' (Gerdien van Ommeren) zodat de door de medewerker gewenste aspecten van het werk aan bod komen (werk, gezondheid, normen en waarden, competenties). Het is een praktische tool om het gesprek aan te gaan. Al deze maatregelen zorgen voor een transparante sfeer waarin fouten gemaakt mogen worden en waarin zaken naar elkaar worden uitgesproken.

Incidenten.

Een aantal heftige agressie-incidenten met behoorlijke impact maakte dat er gebruik werd gemaakt van de ter zake doende procedures (agressie, stopzetten zorg om gewichtige redenen, incidentmeldingen, wanneer melden bij IGJ). Zo werd weer duidelijk hoe goed het is dat deze procedures er zijn, NATUUR jz voelde zich gesteund door de ZBZH. Na de incidenten werd er geëvalueerd, door de betrokkenen en later door het hele team om ervan te leren. Er werd er een incidenten-procedure voor medewerkers gemaakt. Bovendien werden de uitsluitingscriteria nog eens kritisch tegen het licht gehouden tijdens een zorginhoudelijk overleg met de zorgcoördinator, de zorgboerin en de manager zorg van de ZBZH, dit om toekomstige agressie-incidenten te voorkomen. Het zorgde er ook voor dat de huidige aansprakelijkheidsverzekering aangesproken moest worden, wat niets opleverde. Hiervoor was NATUUR jz niet verzekerd, en dat blijkt bij navraag ook niet mogelijk. Gelukkig had de betreffende deelnemer wel de juiste aansprakelijkheidsverzekering.

Doorstroom.

Ondanks het falen van het plan om onderwijs te gaan geven, werd er wel volop gewerkt aan de voorwaarden om de deelnemers wederom onderwijs te kunnen laten volgen. Dit heeft in vele gevallen tot succes geleid; inmiddels zijn er heel wat kinderen al dan niet weer volledig naar school. Een goede samenwerking met de diverse scholen is hierin cruciaal; door goed overleg met alle betrokkenen rondom de deelnemer, en het kind zelf, en een zorgvuldige afweging in het opbouwen naar school, kunnen er stappen gemaakt worden.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Inhoudelijke wijzigingen in de werkbeschrijving:

-Het Zoönosen keurmerk is aangevraagd en beoordeeld naar aanleiding van de aanschaf van een vijftal schaapjes. Daarmee hoeft de checklist hygiëne niet meer te worden ingevuld.

-Er is een schriftelijke audit geweest naar aanleiding van de geplaatste kantoorunits, die is goedgekeurd. Uit de RIE toetsing kwam de bevinding dat het goed zou zijn om deurbeveiligers te plaatsen zodat de kinderen niet met de vingers tussen de deur konden komen. Dat is gedaan.

-De samenstelling van het personeelsbestand is aangepast omdat er weer verloop was.

-Het aantal deelnemers is om dezelfde reden weer aangepast. Dit is een dynamisch verloop.

-NATUUR jz werkt nu onder de Blauwe Aansluiting bij de ZBZH, dit heeft een verschuiving in de organisatie teweeg gebracht.

-Cliëntenraad: Het is voor NATUUR jz een ingewikkelde zaak om een cliëntenraad op te zetten omdat de deelnemers deze taak niet aankunnen en hier gemiddeld niet zo lang zijn (meestal nog geen jaar). Dat maakt het een papieren tijger, waarin de essentie (het regelen van inspraak) verloren gaat. Het heeft de voorkeur de huidige kinderraad-gesprekken voort te zetten waardoor alle deelnemers minimaal twee maal per jaar hun zegje kunnen doen.

Zorgaanbod:

Het zorgaanbod is nagenoeg gelijk gebleven.

Situatie op de boerderij:

- Het verkrijgen van een aanpassing van de omgevingsvergunning duurt lang. Ook dit jaar is er in oktober 2025 een bureau ingeschakeld om een nieuw omgevingsplan in te dienen bij de gemeente Hoeksche Waard waarmee het bieden van zorg gelegaliseerd wordt.

- Door de agressie incidenten zijn de uitsluitingscriteria in oktober 2025 opnieuw onder de loep genomen maar nog steeds accuraat bevonden (2.4.14). Omdat er bij deze incidenten met agressie spullen zijn vernield, is gebleken dat NATUUR jz hiervoor niet voldoende verzekerd is. Dit is onderzocht maar er kan geen aanpassing op gemaakt worden. Preventie is de norm.

- Door de aanschaf van een vijftal schapen is er contact gezocht met de vee-arts die duidelijk maakte aan welke eisen NATUUR jz moet voldoen om in aanmerking te komen voor het Zoönosen keurmerk. Omdat NATUUR jz niet volledig in beeld had welke voorschriften er waren, was dit zeer verhelderend. Er werd nu met een nieuwe blik naar de komende aanschaf van de varkens gekeken. Op 01-12-2025 heeft de vee-arts opnieuw een bezoek gebracht om te zien of aan de gestelde eisen kon worden voldaan. Dit bleek het geval. Het Zoönosen keurmerk is door de vee-arts aangevraagd en zal weldra verkregen worden als de administratie van Vee-online (GD) is bijgewerkt. NATUUR jz is in afwachting hiervan. (6.7.7.). Als dat rond is worden er bordjes aangeschaft om mensen erop te wijzen welke risico's het bezoeken van de zorgboerderij met zich meebrengt en welke hygiëne voorschriften er nageleefd worden.

Audit en schriftelijke toetsing:

- In oktober 2025 is er een interne audit geweest met de ZBZH. De manager Zorg en de voorzitter hebben met de zorgboeren gekeken naar de voortgang van NATUUR jz.

Daaruit zijn de volgende conclusies gekomen:

*** Blauwe aansluiting:**

-De zorgmanager blikt terug op een onzekere start in de Blauwe aansluiting, wat van iedereen inzet heeft gevraagd. Inmiddels blijkt uit de materiële controle dat de basis op orde is. De zorgboeren en de zorgcoördinator hebben processen e.d. goed door. Door korte lijnen met alle partijen loopt het allemaal goed. Hierdoor zal de inzet van de Manager Zorg bij de zorgboerderij steeds minder nodig zijn

*** Onderwijs en zorg:**

In het gesprek komt ook het perspectief van de kinderen op de dagbesteding aan bod. De zorgboerin heeft een duidelijke visie: de meeste kinderen zouden in principe onderwijs aankunnen of kunnen terugkeren naar school. Ze werkt hier actief aan, onder andere door goede samenwerking met partners zoals de Atlas, waardoor terugstroom naar onderwijs regelmatig lukt. Het cognitieve aanbod is volgens haar voldoende, en per kind wordt bekeken wat nodig is om de stap terug naar school te maken. Soms gaat het om kinderen die een week school moeten volhouden, soms om het creëren van de juiste voorwaarden.

De voorzitter benoemt het concept van OZA's als een inspirerend voorbeeld van hoe onderwijs en zorg kunnen samengaan. Tegelijkertijd wordt zichtbaar dat kinderen soms worden aangemeld voor dagbesteding vanwege het ontbreken van financiering vanuit samenwerkingsverbanden. De zorgboerin herkent dit, maar geeft aan dat er bij haar geen kinderen zijn zonder enig schoolperspectief.

*** Veiligheid:**

Er zijn op dit moment geen directe zorgen vanuit het veiligheidsbeleid, maar dat het goed is om alert te blijven op signalen die te maken hebben met de combinatie van zorg, onderwijs en de inzet van personeel.

*** Scholing: de zorgboeren en het personeel volgens voortdurend scholing om te kunnen blijven voldoen aan de opleidingseisen.**

Daar bleek NATUUR jz na het doorlichten van het weekrooster niet geheel aan te voldoen. Door af te schalen en de nieuwe werknemer de HBO Social Work te laten doen wordt er weer aan de eisen voldaan.

De zorgboerin heeft alle benodigde punten bijeen vergaard om een herregistratie bij het SKJ aan te vragen. Die is op 16-10-2025 toegekend voor de periode van 5 jaar. De nieuwe werknemer is als gezegd gestart met de HBO Social Work om aan de opleidingseisen te voldoen. Diverse stagiairs lopen stage op HBO niveau. De zorgboer heeft zijn punten voor de herregistratie (MBO 4) weer op orde middels de intervisie en kennisavonden.

De scholing van het afgelopen jaar is als prettig ervaren. De zorgboer heeft deelgenomen aan intervisie en de zorgboerin pakt de intervisie elders op. Teamintervisie wordt als waardevol gezien en is een vast onderdeel bij NATUUR jz, dit wordt geleid door de zorgcoördinator.

De zorgboerin heeft deelgenomen aan de intervisie voor zorgboeren met personeel, die volgend jaar wordt voortgezet.

Personeelsleden van NATUUR jz zijn trouwe bezoekers van de scholingsavonden en kennisbijeenkomsten, dit wordt door ZBZH gewaardeerd.

-Voorts is er in juni 2026 een succesvolle schriftelijke audit geweest n.a.v. de nieuw neergezette kantoorunits. E.e.a heeft tot een wijziging in de werkbeschrijving geleid bij 6.8.2. In de RI&E zijn de nieuwe gebouwen ook meegenomen.

Personen van buiten die de zorgboerderij bezocht hebben:

-Samenwerking met ZBZH: De zorgboerin kijkt positief terug op de samenwerking. Ze ervaart veel steun vanuit ZBZH, vooral op momenten dat het spannend wordt of misgaat, zoals recent bij een incident met politie-inzet. Het is voor haar waardevol dat er iemand meekijkt en dat ze er niet alleen voor staat in complexe situaties. De communicatie en administratieve afstemming verlopen prettig en adequaat. Ook de ontwikkeling van de blauwe aansluiting wordt als positief ervaren. Voor de komende periode is het belangrijk om te blijven investeren in deze vorm van samenwerking en deskundigheidsuitwisseling. De behoefte aan betrokkenheid en ondersteuning blijft bestaan, zeker in situaties waarin snel en professioneel gehandeld moet worden.

Vanuit ZBZH wordt verwacht dat zorgboeren kunnen meebewegen met nieuwe ontwikkelingen in de zorg en organisatie. Dit zien ze terug bij NATUUR jz en dat is erg fijn. Daarbij wordt de rol van de zorgboerin bij de Raad van Advies als waardevol gezien; om samen richting te geven en ervaringen te delen. De voorzitter is blij dat zij hier tijd voor wil vrijmaken.

- Als besproken is er intensief contact geweest met het samenwerkingsverband en de gemeente Dordrecht. Daar is geen onderwijs locatie uitgekomen maar wel een goede samenwerking met SBO de Atlas in Dordrecht die nu regelmatig kinderen naar NATUUR jz verwijst en die een duurzame samenwerking zijn aangegaan als het gaat om het plaatsen van kinderen in het onderwijs.

- Met het toenemen van de zorgzwaarte van de doelgroep is ook de betrokkenheid van CCE in beeld gekomen. Dit jaar is bij drie cliënten CCE betrokken om in beeld te krijgen wat de meest passende zorg voor de cliënten is. In een geval zijn ze eerst komen kijken of de zorgboerderij de juiste plek zou kunnen zijn voor een kind dat trauma-begeleiding nodig had. De cliënt werd daarna aangemeld maar door NATUUR jz doorverwezen omdat er sprake zou kunnen zijn van agressie (uitsluitingscriterium).

- Ouders bezoeken regelmatig NATUUR jz en de pluktuin. Het publieke en laagdrempelige karakter van de pluktuin biedt daar een uitstekende gelegenheid voor. Deelnemers laten maar wat graag 'hun' zorgboerderij zien. In feite is het dan elke zaterdag een open dag. Met de opening van de pluktuin in augustus ontstond er spontaan een reünie; veel (ex) deelnemers met hun ouders bezochten de zorgboerderij. Ook in de weken daarna ontvingen ze veel (ex) deelnemers. Dit informele samenzijn zorgde voor een mooie uitwisseling van wederzijdse wetenswaardigheden maar liet vooral zien hoe begaan ze met elkaar waren. Deelnemers waren blij elkaar weer te zien, namen een konijn op schoot en gingen met elkaar aan de praat.

Dit zorgt voor een heel ander licht op de pluktuin; buiten dat het een mooie plek is om te leren is het ook een belangrijke ontmoetingsplaats voor de deelnemers, hun ouders en de zorgboeren.

Financiering van de zorg:

De zorg wordt voor het grootste deel nog steeds gefinancierd uit de jeugdwet. Dit jaar is wel de pluktuin weer open geweest zodat er weer wat spullen aangeschaft konden worden. Er zijn verder geen veranderingen.

2.3 Algemene conclusies

• Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad:

- Een tekort aan voldoende gekwalificeerd personeel om Buitengewoon Onderwijs op te kunnen starten.

Hiervan is geleerd dat het voorkomen van overbelasting door een te hoge werkdruk ten alle tijde voorkomen moet worden. Als er uitval is omdat personeel verzuimt moeten de zorgboeren dit kunnen opvangen. Daarom is besloten om van de onderwijs locatie af te zien.

-Om het personeel dat er is te binden aan NATUUR jz zijn de volgende tools ingezet: teaminterview (4x per jaar) en een maandelijks gesprek aan de hand van het Huis van Werkvermogen (Gerdine van Ommeren). Van deze gesprekken wordt een ondertekend verslag in het dossier toegevoegd en daar wordt later op terug gekomen. Voorts worden er gezamenlijke laagdrempelige activiteiten georganiseerd zoals boogschieten, BHV cursus en studiemiddagen.

- Om vakantie te vieren is de zorgboerderij in de zomer twee weken gesloten geweest. Dit beviel de zorgboeren zo goed dat het volgend jaar zeker weer gaat gebeuren. Het zorgde voor nieuwe inzichten. Bijvoorbeeld dat je beter kunt relativeren door afstand te nemen. De zaken worden weer in perspectief geplaatst. Deze vakanties worden in januari ingepland en gedeeld via de nieuwsbrief.

-De agressie-incidenten hebben veel impact gehad op zowel de deelnemers als het personeel. Daar is uitgebreid aandacht voor geweest middels nabesprekingen en een studiemiddag die een protocol voor dit soort incidenten heeft opgeleverd. Alle procedures zijn nog eens nagelopen om te leren en te voorkomen dat dit in de toekomst nog eens gebeurt. Voornamelijk bij de kennismaking met een nieuwe deelnemer wordt goed doorgevraagd op een eventueel risico.

- **Reflectie op het kwaliteitsproces:**

-Met name de auditor van het jaarverslag had zinvolle tips waardoor en er duidelijkheid komt in het schrijven van een jaarverslag. Zaken die ontbraken en een doorgaande lijn werd gezien en aangevuld. Dit maakt dat er nu, bij het schrijven van dit jaarverslag reeds een lijstje voor volgend jaar gemaakt wordt.

-Door haar opmerkingen is uitgezocht of het noodzakelijk is een cliëntenraad op te richten voor NATUUR jz, los van de cliëntenraad van ZBZH. Uiteindelijk bleek dat niet noodzakelijk omdat er niet meer dan 10 personen werkzaam zijn. Ze houden het bij de keukentafelgesprekken (kinderraad) die weer goede input brachten; de deelnemers hebben zelf regels verzonnen waar ze zich aan proberen te houden.

-Bovendien bleek het noodzakelijk een schriftelijke audit voor de nieuwe gebouwen uit te voeren, dat is gedaan. Door het invullen van de RI&E is nu duidelijk dat ze aan de eisen voldoen.

-De maandelijkse team-overleggen zorgen ervoor dat procedures actueel blijven (calamiteitenoefening, meldcode, cliëntoverleg), maar ook dat er nieuwe inbreng is die voor ontwikkelingen zorgt (procedure bij incident, inrichting van het terrein, activiteiten met de deelnemers).

-De aangemaakte acties zorgen ervoor dat er geen wettelijke verplichtingen over het hoofd gezien kunnen worden. Omdat er in juni weer een audit aankomt blijft het kwaliteitssysteem in beeld. Vooraleerst zal de werkbeschrijving dan weer aangepast moeten worden (maart 26). Zo blijft het kwaliteitssysteem in beeld en toepasbaar.

-Het ondersteunend netwerk, en dan met name ZBZH staat voortdurend voor NATUUR jz klaar als er vragen of behoeften zijn. Zo hebben zij geholpen met het volgen van de juiste procedures na de agressie-incidenten. Er wordt ook frequent gevraagd of NATUUR jz tevreden is met hoe het loopt en wat er beter kan. Middels een tevredenheidsonderzoek hebben de zorgboeren hun mening hierover gegeven.

Doelstellingen van vorig jaar:

-Onderwijs locatie: niet gelukt door personeelstekort.

-Blauwe Aansluiting: gelukt. Ze kunnen nu daadkrachtig intakes, evaluaties en exitgesprekken plannen en uitvoeren.

-Het team gaat intervisie volgen: gelukt. Intervisie blijkt een krachtig middel tot verbinding. De zorgcoördinator begeleidt deze gesprekken zodat de personeelsleden vrijuit kunnen praten zonder bemoeienis van de zorgboeren.

- Voldoende cliënten om een gezamenlijk inkomen te garanderen. Daarbij kleinschaligheid behouden: dat is redelijk gelukt. Door in mei alvast intakes te plannen om te kunnen starten met nieuwe deelnemers na de schoolvakantie, is het hiaat dat ontstaat in de deelnemerslijst ten dele opgevangen.

- Vakantie voor de zorgboeren terwijl het personeel de zorgboerderij draait: hiervoor is nog onvoldoende basis. Dit komt door het jonge en onervaren team. De medewerkers hebben zelf nog begeleiding nodig om hun werk goed te kunnen doen. Bovendien liggen er altijd calamiteiten op de loer waarbij er de nodige procedures gevolgd moeten worden. De kennis van deze procedures ligt voornamelijk bij de zorgboeren zelf.

- Ruimte om de kennis van de benodigde procedures te delen met het personeel ontstaat als de werkvloer goed draait. M.a.w. de -dagelijkse begeleidingspraktijk dient eerst goed te functioneren voordat er een brede kennis van procedures gedeeld wordt. In de team-overleggen komen nu wel de meest noodzakelijke regels aan bod zoals de calamiteitentraining, de meldcode etc.

- De zorgboeren vinden het moeilijk om de zorg uit handen te geven; pas als gezien wordt dat een werknemer voldoende pedagogische tools heeft ontstaat er meer ruimte. De doelgroep van NATUUR jz is te kwetsbaar om hiermee te experimenteren. Het is nog maar de vraag of hiervoor genoeg vertrouwen zal ontstaan, zowel bij de personeelsleden als bij de zorgboeren.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

NATUUR jz heeft als deelnemers: jeugdigen met een complexe zorgvraag. Bij de groep deelnemers die er al langer is kan soms afgeschaald worden naar reguliere dagbesteding (al dan niet met een paar uur individuele begeleiding). De anderen krijgen intensieve dagbesteding (al dan niet met individuele begeleiding). Een enkeling ontvangt heel de dag individuele begeleiding. Uitgangspunt is daarbij af te schalen naar begeleiding in de groep.

Aantal deelnemers:

doelgroep	begin	instroom	uitstroom	eind
kinderen 5-12 jaar	18	18	8	28
jeugd 13 -17 jaar	6	1	1	6
totaal	24	19	9	34

Reden uitstroom:

reden uitstroom:	aantal
weer naar school	4
andere zorg nodig*	5
totaal	9

*Andere zorg nodig:

- Van twee deelnemers is afscheid genomen na een procedure *stopzetting zorg om gewichtige redenen*; het ging hierbij om de reeds genoemde agressie incidenten (zie hoofdstuk 7).
 - Een deelnemer waarbij twijfels waren over het uitsluitingscriterium veiligheid had voor de start al een dusdanig incident dat het niet mogelijk was om met de zorg te beginnen.
 - Twee deelnemers konden na de intake niet of slechts enkele malen beginnen omdat er medische zorg voorliggend bleek te zijn.
- * Er is nu een vaste goed draaiende groep met jongeren die door de zorgboer begeleid wordt. Deze groep is helemaal afgeschaald naar reguliere dagbesteding omdat de meeste deelnemers zelfstandig kunnen werken. Ze krijgen dan wel een paar uurtjes individuele begeleiding per week om in gesprek te gaan over hoe het gaat, wat hun gevoelens zijn en waar ze tegenaan lopen. Uit deze groep van zes deelnemers zijn er nu vijf aan het opbouwen naar een vorm van onderwijs.
- * De jongeren kinderen worden in diverse groepjes verdeeld waarvan de samenstelling nagenoeg gelijk blijft. Op de zaterdag is er een pubergroep onder leiding van de zorgboerin, en twee groepen jongere kinderen. Door de weeks is er naast de pubergroep, een groep met jongere kinderen. Daarbij sluiten de kinderen die individueel begeleid worden aan.
- * Ondanks het zorgvuldige afwegen voordat een deelnemer geplaatst wordt is het toch een paar keer misgegaan op het gebied van agressie. Dat zorgt voor een dusdanig onveilige sfeer dat kost wat kost geprobeerd wordt om dit in de toekomst te voorkomen. NATUUR jz gaat dan ook met een proeftijd werken met kinderen waarbij er een risico op agressie is.
- * Om de leegloop na de zomervakantie voor te zijn, zijn er in mei en juni een aantal intakes geweest. Dat heeft goed uitgepakt.

* Om te voorkomen dat NATUUR jz gehouden wordt aan de vervoersverplichting bij WLZ is dit opgenomen in de uitsluitingscriteria.

* De zorg wordt gefinancierd door de JW.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

* De deelnemersgroep is qua organisatie gelijk gebleven, er is wel veel doorstroom. Dit heeft te maken met een relatief groot aantal deelnemers dat werkt aan de terugkeer naar een vorm van onderwijs. Deelnemers die het lukt om vanuit dagbesteding door de weeks terug te gaan naar school worden in de vakanties en op de zaterdagen nog gezien. Er loopt op die dagen dan ook een andere doelgroep. Dit zijn deelnemers die al voldoende vaardigheden hebben verworven om deel te nemen aan een grotere groep, kunnen luisteren naar instructie en die ook opvolgen.

* Deelnemers die kunnen gedijen in een klas kunnen dat niet altijd bij NATUUR jz. Er is een andere structuur; het buiten zijn roept ander gedrag op. Bovendien nodigt de omgeving uit tot bewegen, spelen en uitdagen. Door hier gericht activiteiten op aan te bieden wordt hierop ingespeeld; denk aan: Rots en Water training (een sociale vaardigheidstraining), klussen in de natuur, dieren verzorgen, maar ook; een geheime hut bouwen.

* Als deelnemers uitgestroomd zijn, vinden ze vaak nog een reden om in contact te komen. Over en weer wordt contact gehouden bijvoorbeeld door het bezoek aan de pluktuin, even een felicitatie met de verjaardag, of na een tijdje vragen hoe het met de deelnemer gaat. De deelnemers geven meestal aan hier een goede tijd gehad te hebben.

* Afmeldingen worden besproken in de evaluaties; daarbij wordt goed doorgevraagd op het belang van aanwezigheid. Door iets meer deelnemers te plaatsen dan strikt noodzakelijk kan absentie worden opgevangen.

* Er wordt een proeftijd toegevoegd aan de intake bij twijfel over agressie bij een nieuw te plaatsen deelnemer.

3.3 Personeel

Er zijn in het team veel wijzigingen geweest en dat heeft de nodige stress opgeleverd bij de zorgboeren van NATUUR jz. Het blijft een punt van zorg. Zo zagen ze hun plannen voor een onderwijsplek in het water vallen. Dat heeft ervoor gezorgd dat er een uitspraak gedaan is: "Alles dat ruikt naar stress, daar blijven wij ver vandaan". Zo werd er na lang verzuim van een werknemer besloten om niemand meer aan te nemen, de zorg zelf te gaan doen, zodat er altijd begeleiding zou zijn voor de kinderen.

In maart ging genoemde werknemer in verzuim, waardoor de BBL stagiaire ook vertrok (maart/april 2025).

Er meldde zich een nieuwe werknemer met een SKJ registratie, die in mei begonnen en gestopt is (in haar proeftijd); het werk bleek intenser dan gedacht.

Een medewerker (tot dan toe als facilitair medewerker in dienst), besloot om de opleiding (gespecialiseerd pedagogisch medewerker MBO 4, BBL) te gaan volgen om haar handelen te professionaliseren.

Voor de zomervakantie meldden reeds de nieuwe stagiairs zich aan, en ook een medewerker (leerkracht speciaal basisonderwijs). Deze medewerker draaide voor de vakantie wat dagen op proef en besloot toen graag te willen komen werken. Hij is gestart met de HBO Social Work (verkort). Al deze mensen zijn officieel op 1 september 2025 begonnen. Daarmee dus ook weer een gevulde teaminterview, de maandelijkse gesprekken, en de verschillende contactmomenten om dit maar zo optimaal te laten verlopen.

Om de uitstroom van medewerkers te verminderen worden er een aantal maatregelen ingezet:

-Tijdens de maandelijkse team-overleggen bespreken ze de protocollen en kijken wat er bijgesteld kan worden zodat ze door iedereen gedragen worden. Ze bespreken de diverse cliënten en geven inbreng om de begeleiding te optimaliseren. Het hele begeleidingsteam gaat BHV volgen in februari 2026 en deelt gemeenschappelijke interesses met elkaar.

-De zorgcoördinator heeft hierin een andere rol; zij betreft de begeleiders bij de besprekingen over 'hun' cliënten door input te vragen voor de gesprekken maar ook hun aanwezigheid tijdens de gesprekken. Zo krijgt een intake of evaluatie meer diepgang en levert het leermomenten op voor de stagiairs.

-Door deze gesprekken heeft de leidinggevende zorgboerin goed in beeld waar de knelpunten zitten en wat als positief ervaren wordt. De werknemers geven aan de ze zeer tevreden zijn over de manier waarop met ze gecommuniceerd wordt. "Het positieve taalgebruik straalt af op de deelnemers". De beperkte ruimte waarin binnen gewerkt moet worden zorgt soms voor wat logistieke problemen; begeleiders willen hun spullen meenemen van thuis maar dan slibt zo'n kantoor-unit al snel dicht. Open communicatie helpt dan. Verder hebben de deelnemers aangegeven in de kinderraad van juni dat ze graag gedragsregels willen waar iedereen zich aan houdt. Die regels hebben ze inmiddels opgesteld en worden nu ingezet als tool, door de begeleiders.

-Met alle werknemers worden naast de maandelijks gesprekken, functioneringsgesprekken gehouden ruim voor afloop van het contract. Alle gesprekken worden opgetekend in een verslag en ter ondertekening aangeboden. Bij wederzijdse goedkeuring gaan ze in het persoonlijke dossier.

-Met de docenten van de stagiairs is er regelmatig een evaluatie waarin het functioneren van de stagiair centraal staat, de punten die hier besproken worden komen in de maandelijks gesprekken reeds aan bod.

- De zorgboerin gaat samen met de zorgcoördinator een leiderschapstraining volgen. Team-coaching is een aanvulling van de teaminterviews, de maandelijks gesprekken en de waardering die regelmatig aan al het personeel (zonder onderscheid van functie) wordt uitgesproken, en de gezamenlijke activiteiten die worden ondernomen.

3.4 Stagiairs

2025 Werd begonnen met een BBL stagiaire, die in maart aankondigde te stoppen. Vervolgens zijn op 1 september (het nieuwe schooljaar) maar liefst 3 nieuwe stagiairs begonnen:

- Een medewerker, reeds in dienst als facilitair medewerker besloot de opleiding gespecialiseerd pedagogisch medewerker (BBL-MBO 4) te gaan doen.

- Een stagiair doet Social Work (HBO, laatste jaar)

- Nog een stagiair doet ook Social Work (HBO, derde jaar)

De stagiairs hebben een goede start gemaakt en draaien ondersteunend mee in het arbeidsproces. Ze bieden individuele begeleiding voor sommige deelnemers en sluiten daarmee aan bij de organisatie van een groep, ze denken mee over het arbeidsproces en verdiepen zich in methodieken die toegepast worden. Verder helpen ze bij de dagelijkse huishoudelijke taken en leren ze zelf rapporteren. Ze nemen deel aan de maandelijks team-overleggen en team-interviews. Al naar gelang de opleidingseisen nemen ze deel aan evaluaties of leren ze een zorgplan op te stellen. Tijdens deze taken worden ze begeleid door de werknemer die deze taak heeft (begeleider of zorgcoördinator).

Eenmaal per maand is er een overleg met de zorgboerin die de stagiaires begeleidt. Zij onderhoudt ook de contacten met de opleidingen waar de stagiaires vandaan komen. In de regel vinden er per stageperiode drie evaluatiegesprekken plaats met de opleiding; een kennismaking, een tussentijdse evaluatie en een eind (beoordeling) evaluatie.

In het exitgesprek met de BBL stagiaire kwam naar voren dat zij de werkdruk als heel hoog ervoer. Zeker toen er een collega de ziektewet inging. Bij een klein team heeft dat een grote impact. Daarom is er nu gekozen voor meer stagiaires zodat ziekte meteen opgevangen kan worden en niet tot stress leidt. Soms leidt dat tot boventaligheid, dan werken de stagiairs aan hun schoolopdrachten. Voorts is er gekozen voor het reeds genoemde geplande maandelijks overleg met eenieder individueel, die over de stagiairs zelf gaan (en niet over de deelnemers) en zijn er nu de teaminterviews.

3.5 Vrijwilligers

Van het team vrijwilligers zijn er nog twee vrijwilligers over. Zij komen de woensdagen of maandagen om en om. Zij nemen dan een of twee deelnemers apart om een door de deelnemer gewenste activiteit uit te voeren. De deelnemer mag dus zelf een verzoekje indienen. Er wordt goed opgelet dat iedereen aan de beurt komt.

Het is de taak en verantwoordelijkheid van de vrijwilliger om hier handen en voeten aan te geven. Dit betekent een duidelijke communicatie van te voren, de voorbereiding om de gewenste activiteit uit te voeren, en even met de zorgboerin nabespreken hoe het gegaan is. De deelnemers kijken uit naar een middagje met de vrijwilliger.

Vanuit de evaluatiegesprekken met de vrijwilligers bleek dat het soms te druk was met meerdere deelnemers, daardoor was er geen goed overzicht en haakten een paar vrijwilligers af. Daarom is er besloten om een deelnemer alle aandacht te geven als die aan de beurt is. Omdat het lang duurt voordat alle deelnemers aan de beurt zijn geweest is het extra speciaal als jij dan aan de beurt bent.

Er is goed contact met de vrijwilligers, regelmatig wordt er een appje gestuurd. Bovendien worden er jaarlijks evaluatie gesprekken gehouden, waarvan het verslag (ondertekend) in het dossier gaat. De vrijwilligers hebben een recente VOG ingeleverd voor in het dossier.

Op dit moment zijn er nog maar twee vrijwilligers, de verwachting is dat zij gaan blijven.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

Hoewel het de intentie was om personeelsverzuim op te vangen, is toch gebleken dat dit niet mogelijk was en er wederom veel verzuim was. Dit heeft geresulteerd in het afblazen van de plannen met betrekking tot het organiseren van een onderwijs -zorg locatie en het aannemen van nieuwe werknemers en stagiairs.

In september heeft dit vorm gekregen en is er meteen stevig ingezet op betrokkenheid; er zijn maandelijkse team-overleggen ingepland, gecombineerd met een kleine ontspanningsactiviteit, er is een kennismiddag n.a.v. een incident gehouden, er is teaminterview georganiseerd, de zorgboerin en de zorgcoördinator gaan een opleiding team-coaching volgen en er worden maandelijks persoonlijke gesprekken gevoerd waarbij de werknemer/stagiair centraal staat. Hierdoor zijn de lijntjes kort en hoopt NATUIUR jz stabiliteit in het team te brengen.

Nog steeds is NATUIUR jz een lerende organisatie en worden er opleidingen gevolgd, dit is ook nodig voor de gestelde opleidingseisen om de deelnemers te mogen begeleiden. NATUIUR jz voldoet wat dat aangaat aan de norm.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Dit waren de opleidingsdoelen voor het afgelopen jaar:

* *De belangrijkste stromingen binnen de psychologie, zorgboerenacademie (FLZ).* Deze opleiding is gedaan door de zorgboerin. Het leverde een helikopterview op gedragsstoornissen op en zorgde ervoor dat de basiskennis weer werd opgefrist. Certificaat behaald.

* Doorgaan met *intervisie voor zorgboeren met personeel*. Hier zijn de zorgboeren mee gestopt omdat er simpelweg geen personeel meer was op enig moment. Daaruit voortvloeiend volgde het besluit geen of weinig personeel meer aan te nemen en de zorg zelf te leveren. De zorgboeren staan nog steeds achter dit besluit en houden bewust het team van medewerkers klein. Ze gaan wel weer deelnemen aan de intervisie voor zorgboeren met personeel (Stichting ZBZH).

* Doorgaan met *het ontwikkelen naar de Blauwe Aansluiting* bij de ZBZH. Ze streven naar een eigen zorgcoördinator, omdat dit meer betrokkenheid genereert bij de cliënten. Bovendien hebben ze dan alles zelf in huis en zijn de communicatielijnen korter en inhoudelijker. Het zal een kwaliteitsslag opleveren: dit is daadwerkelijk gebeurd en bij de materiële controle in oktober van ZBZH bleek dat de dossiers keurig op orde waren en er slecht details hoefde te worden aangepast. Deze aansluiting is dus succesvol geslaagd.

* *BHV voor het hele team*. Er is de verplichting om altijd een BHV'er op het terrein te hebben. Bovendien is het goed voor de verbinding van het team om dit samen te doen. Zo krijgen de calamiteiten oefeningen meer inhoud: Dit is gedaan en ze kijken alweer uit naar de vervolg scholing in februari.

* De laatste puntjes voor *herregistratie SKJ* behalen (moet in januari 2026 verlengd worden): De zorgboerin heeft in oktober 2025 het verzoek tot herregistratie ingediend. Dat is ruim op tijd voor de herregistratie, die inmiddels is toegekend.

* Deelname aan *de kennisbijeenkomsten van de ZBZH* om goed op te hoogte te blijven van de aanpassingen die worden ingevoerd; door een wijziging in de zorgovereenkomsten en in het kwaliteitssysteem is er minder administratief werk maar moeten de procedures wel worden aangepast: Door te gaan werken met de algemene leveringsvoorwaarden hoeft een kleine wijziging niet meer ter ondertekening aangeboden te worden. Dit scheelt werk maar moet wel goed geïntroduceerd worden. Inmiddels hebben alle cliënten de algemene leveringsvoorwaarden ondertekend.

Verder is er deelgenomen aan de volgende kennisbijeenkomsten ZBZH: *systeemgericht werken* (telkens denken vanuit de cliënt en zijn gezin), *bewust omgaan met ICT* (handig i.v.m. de Blauwe Aansluiting), *het Huis van Werkvermogen* (handig voor de gesprekken met personeel), aanzet geven tot *meerjarenbeleidsplan*, *werken met protocollen* en *omgaan met grote calamiteiten*. Deze bijeenkomsten zijn bezocht door de zorgboeren en de zorgcoördinator.

* In het kader van omgaan met agressie is er deelgenomen aan de *kennisavond over vrijheid beperkende maatregelen (wet Zorg en Dwang)*. Verder is er consultatie geweest met de zorgmanager van ZBZH waarop er een *studiemiddag voor het hele personeel* is belegd n.a.v. het incident waarbij de politie ingeschakeld werd (23-09-2025). Door een vaste procedure op te zetten hopen ze dat soortgelijke incidenten in de toekomst voorkomen kunnen worden.

* *Collegiale consultatie*; de zorgboeren en zorgcoördinator hebben diverse collega zorgboeren bezocht en daar inspiratie opgedaan: De Zuidpunt in Dordrecht, Madame Jeanet in Noordeloos, Zon van Gerechtigheid in Nieuw-Lekkerland, Hoeve de Leeuw in Schoonrewoerd, Zorgboerderij Nooitgedacht in Vuren, Melkveebedrijf Brouwer in Molenaarsgraaf, Zorgboerderij Sela in Noordeloos, en Zorgkwekerij Bloei in Delfgauw.

* De zorgboerin neemt als secretaris deel aan de *Raad van Advies*; ze denkt mee over het te vormen beleid, bijvoorbeeld in het geven van de aanzet tot het meerjarenbeleidsplan.

* De zorgboerin heeft de opleiding *psycho-educatie bij autisme* gevolgd. Dit heeft waardevolle input gegeven bij het geven van psycho-educatie en het was een waardige opvolger van 'Jij en stress een hersenles'. Ze heeft dit met het team gedeeld tijdens het teamoverleg.

* De zorgboer heeft *intervisie* gevolgd met andere zorgboeren en bij de Zorgboerenacademie (casusbesprekingen, herkenning en advies naar ZBZH over bijvoorbeeld goede educatieve activiteiten in een forum).

* Er is gestart met *intervisie voor ouders* en voor alle *medewerkers* van het team.

* Na grondig bestuderen van de opleidingseisen in de zorgvoorwaarden bleek Dat NATUUR jz niet op alle dagen geheel voldoet aan de norm.

Daarom heeft de nieuwe medewerker (nu leerkracht SBO) aangegeven zich te willen scholen (HBO Social Work). Daarmee wordt dan ruimschoots weer aan de norm voldaan. De verwachting is dat hij deze opleiding in februari 2027 heeft afgerond.

Opleidingsdoelen voor het komende jaar:

* *Goed leiderschap* (voor de zorgboerin); hoe maak je van je team een echt team. Hier wordt wel al aan gewerkt maar het is fijn om een theoretische onderbouwing te hebben, bijv. in de vorm van interviews.

* *BHV voor iedereen* up tot date.

* Door ontwikkelen van de Blauwe Aansluiting door de zorgboerin en zorgcoördinator middels afstemming, een wekelijks zorginhoudelijk intern overleg, en een maandelijks zorginhoudelijk overleg met alle zorgcoördinatoren van ZBZH. De bevindingen delen en de kennis overdragen aan nieuwe zorgboeren die eventueel over willen of willen aansluiten bij ZBZH. Hiertoe is medewerking verleend aan de opnames van een voorlichtingsfilm voor de ZBZH op 12-12-2025.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

De opleidingsdoelen voor de komende jaren:

* Het op peil houden van de reeds genoemde SKJ en registerplein registraties.

* BHV voor het hele team dat met kinderen werkt.

* Op de hoogte blijven van wetgeving en richtlijnen rondom het beiden van jeugdzorg.

* De stagiairs behalen hun leerdoelen.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Conclusies:

* Door deel te nemen aan de kennisavonden zijn de zorgboeren goed op de hoogte van de protocollen en richtlijnen zoals die wettelijk gevolgd dienen te worden. Dit bleek maar weer tijdens het incident van 23-09-2025, waarbij de politie opmerkte dat de zorgboeren goed gehandeld hadden. Na het overleg met de Manager Zorg werd gezien dat de protocollen goed gevolgd waren en kon de hele zaak afgerond worden. Om deze kennis op peil te houden is het zinvol om deze kennisavonden te blijven volgen en de hele procedure te delen met het team.

* Doordat de opleidingsniveaus niet helemaal op peil waren is er een HBO traject gestart. De keerzijde van het inhuren van HBO-ers is dat er een probleem ontstaat bij afwezigheid van cliënten en er dus niet gedeclareerd kan worden. Dus dat er enerzijds 'duur' personeel staat waarvoor er dan geen vergoeding is. Dit is een serieus ondernemersrisico.

* Omdat er altijd een BHV-er op het terrein moet zijn is het goed om het hele team deze opleiding te laten volgen. Het brengt een stuk gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel met zich mee.

* Omdat NATUUR jz op een succesvolle manier de Blauwe Aansluiting geïmplementeerd heeft, zet het zich in om de kennis rond dit proces te delen. De zorgcoördinator verleent daarom haar medewerking bij een voorlichtingsfilm van de ZBZH waarin zijn over dit onderwerp vertelt.

Wat is er geleerd en de evaluatie daarvan:

* Het is nuttig om op andere zorgboerderijen te gaan kijken; hoe wordt omgegaan met de wettelijke kaders, welke verzekeringen zijn er mogelijk en nodig, hoe is de zorg georganiseerd? Collegiale consultatie wordt als zinvol ervaren. In de gesprekken na een bezoek blijkt dat er nieuwe inzichten zijn die worden meegenomen in de ontwikkeling van NATUUR jz.

* Intervisie voor ouders is een succes: Er komen mooie gesprekken op gang en die leveren tools op om toe te passen in de thuissituatie. Door dit frequent in te plannen is het een effectief middel.

* Intervisie voor het team is een succes: De teamleden nemen er allemaal aan deel en kunnen hun dilemma's omtrent het bieden van zorg bespreken. De zorgboeren distantiëren zich hiervan zodat er vrijuit gesproken kan worden.

* De theorie van de 'window of tolerance', uit de diverse psycho-educatielessen is gedeeld met het team, dit geeft handvaten om inzicht te krijgen in de zorgbehoeften van de cliënten en daarnaar te handelen.

Veranderingen die zijn doorgevoerd:

Door inzicht te krijgen in de 'window of tolerance' is er een adequate handelingswijze beschikbaar waarmee een signaleringsplan kan worden opgesteld. Dit is op de zorgboerderij reeds met enkele cliënten gemaakt. Momenteel wordt er bij de ZBZH een format ontwikkeld waarmee dit voor alle cliënten inzichtelijk en werkbaar kan worden gemaakt. Met een signaleringsplan is het voor de begeleider direct duidelijk wat er gedaan moet worden als de cliënt uit zijn 'groene zone' gaat.

Het vaststellen van nieuwe behoeften en doelen:

* Vanuit de kinderraadgesprekken hebben de cliënten het afgelopen jaar bepaalde behoeften aangegeven (zoals het opstellen van regels), die als uitgangspunt worden genomen.

* De registraties zullen op orde gehouden moeten worden, daaruit volgt dat er deelgenomen wordt aan de diverse intervisiebijeenkomsten. Denk bijv. aan een leiderschapstraining voor de zorgboerin.

* Vanuit de diverse opleidingen die de stagiairs volgen zullen er leerdoelen naar voren komen waar een opleidingsdoel aan gekoppeld wordt.

* Het veranderende zorglandschap met al zijn regels moet voortdurend en op de voet worden gevolgd om te voldoen aan de gestelde wettelijke eisen.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Conclusies:

De begeleidingsdoelen worden aan de hand van de gestelde hulpvragen samen met de cliënten opgesteld. Daardoor is voor iedereen duidelijk waaraan gewerkt wordt en op welke manier. Omdat NATUUR jz nu opereert onder de Blauwe Aansluiting kunnen de evaluatiemomenten zelf ingepland worden. Dat betekent dat er makkelijker een vinger aan de pols gehouden kan worden bij bijv. opbouwen naar school maar ook dat de lijntjes korter zijn waardoor er efficiënter gewerkt kan worden. Opschalen of juist afschalen kan snel gebeuren, als ook het daadwerkelijk starten na een intake. Met de jeugdprofessionals van de verschillende wijkteams wordt aan een optimale communicatie gewerkt door actief kennis te maken, bijv. door een rondje over het perceel te lopen voordat de cliënt in beeld is. Zo is er een vaste groep mensen betrokken die bekend is met de werkwijze van NATUUR jz, waarmee snel geschakeld kan worden. Bij het plaatsen van een nieuwe cliënt in september, waarbij bleek dat er een intensievere vorm van individuele begeleiding nodig was, kon de beschikking binnen een paar dagen omgezet worden. Op deze manier staan ze erg dicht bij de cliënt en zijn ouders.

Leerpunten:

Door de intensieve betrokkenheid met ouders en andere hulpverlening komt het helaas ook voor dat er meer over een cliënt gesproken wordt dan dat hij daadwerkelijk gezien wordt voor begeleiding. De hoeveelheid hulpverlening is soms zo overweldigend dat het niet meer mogelijk is om daadkrachtig te zijn, waardoor al die zorg per definitie te weinig oplevert.

Dat is met een aantal kinderen die alleen in de vakanties komen het geval geweest. Op zo'n moment vindt er een gesprek plaats tussen NATUUR jz en de ouders om nog even goed kort te sluiten wat de betekenis is van het werken aan de doelen en de haalbaarheid hiervan. Dit kan ertoe leiden dat de zorg (tijdelijk) wordt stopgezet om zo de plek voor een nieuwe cliënt vrij te maken.

Het proces:

Zoals gebleken uit de materiële controle en het cliënt tevredenheidsonderzoek (Vanzelfsprekend) is de cliënt over het algemeen zeer tevreden over de werkwijze en de resultaten die hierdoor behaald worden. NATUUR jz scoort gemiddeld een ruime 8.

De zorgcoördinator bereidt ieder (tussentijds) gesprek zorgvuldig voor met de betreffende begeleider en indien mogelijk, zit die begeleider er tijdens het gesprek bij. De begeleidingsplannen die hieruit voortvloeien geven dan een krachtig beeld van de deelnemer en diens hulpvragen, die smart geformuleerd zijn zodat een volgende evaluatie een meetbaar vervolg oplevert. Omdat jeugdzorg een dynamisch speelveld is en door de doelen waar NATUUR jz aan werkt, zijn er gemiddeld veel vaker gesprekken dan wettelijk voorgeschreven. Bij de start van een nieuw schooljaar, bij ontwikkelingen thuis of groei in het welbevinden wordt de cliënt voortdurend gemonitord en worden de doelen, indien noodzakelijk, hierop aangepast. Overbodig te zeggen dat NATUUR jz ruim volgens de norm werkt.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Conclusies:

Als tip heeft NATUUR jz bij een aantal eindgesprekken meegekregen dat er wat moeite is met de wisselingen van personeel. Dat is een logisch gevolg van de hoeveelheid verzuim onder personeel en het werken met stagiaires. De doelgroep brengt met zich mee dat het lastig is om te wennen aan een 'nieuw gezicht' en dat consequent werken een aandachtspunt moet zijn.

Cliënten die uit zorg gemeld worden hebben veelal hun doelen behaald, methodieken werken en de intensieve communicatie met ouders ook.

Leerpunten:

NATUUR jz staat nog steeds vaak voor het duivelse dilemma van het niet het niet aanwezig zijn van cliënten. Dat heeft soms te maken met ouders die niet daadkrachtig genoeg kunnen zijn om het kind te brengen (al dan niet met de taxi). Soms is er ruimte voor thuishulp, soms vraagt een ouder zelf hulp. In veel gevallen wordt er dan afgemeld en dus niet gedeclareerd.

Een ander leerpunt is het handhaven van de uitsluitingscriteria. Waar een cliënt agressief of wegloop gedrag vertoont moet er sneller gehandeld worden om escalatie te voorkomen. Het agressie-protocol van ZBZH voorziet hierin middels een waarschuwingsbrief.

Wat gaat NATUUR jz doen:

Er wordt bij de intake vaker een proeftijd afgesproken bij vermoedens van agressie / wegloop gedrag / thuiszitten van de zorgboerderij. Een en ander is al duidelijk bij de dossiervorming voor het intake gesprek. Die proeftijd is twee maanden. Bij de twee maanden evaluatie wordt dan besproken hoe het gaat en de conclusies worden meegenomen in het startbegeleidingsplan. Dat geeft duidelijkheid voor alle betrokkenen.

De uitsluitingscriteria zijn opnieuw tegen het licht gehouden in oktober 2025. De conclusie was dat ze nog steeds voldoen maar dat er wel meteen gehandhaafd gaat worden bij de overtreding hiervan. Er gaat dan een waarschuwingsbrief uit vanuit de Manager Zorg van ZBZH.

Door deze maatregelen kan er preventief gewekt worden vanuit een veilig pedagogisch klimaat.

Acties

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

5.3 Inspiraakmomenten

De keukentafelgesprekken oftewel, de kinderraad:

Vanuit het jaarverslag 2024 kreeg NATUUR jz het advies eens te onderzoeken of er een basis was voor een cliëntenraad. Vanuit de ZBZH neemt NATUUR jz echter al deel aan die cliëntenraad. Bovendien heeft het oprichten van een cliëntenraad, zo bleek, veel voeten in aarde. Een cliëntenraad wil niet zeggen dat er dan ook meer inspraak is. Besloten is om het bij de keukentafelgesprekken (de kinderraad) te houden.

De cliëntgesprekken hebben in juni en december plaatsgevonden. NATUUR jz doet dit in kleine groepen een aantal keren in die week zodat iedereen zijn zegje kan doen. Uitgangspunt zijn de kernwaarden van de Federatie voor Landbouw en Zorg.

* Ik beweeg veel en doe mee, * Ik krijg de kans om te leren * Het werk dat we hier doen is nuttig * Ik word gezien en gehoord, scoren hoog.

Inbreng is er op de punten: * Het is op de boerderij net als in het gewone leven * Ik hoor erbij en doe mee * Ik beweeg veel op de boerderij.

Bij deze laatste punten komen de volgende tips:

* Het is op de boerderij net als in het gewone leven--> een bordje met 'bezet' voor op de wc. Soms is het niet helemaal duidelijk of er al iemand op zit. Het bordje voor de wc is aangeschaft

* Ik beweeg veel op de boerderij--> een schommel om mee te spelen. De schommel wordt neergezet samen met een vrijwilliger die hem via Marktplaats heeft weten te scoren. Omwille van de RI&E wordt hij meteen aan een technische inspectie onderworpen en goedgekeurd (na een aanpassing).

* Ik hoor erbij en doe mee--> samen regels maken voor hier. De regels worden door de verschillende groepen aangedragen, positief geformuleerd en uiteindelijk vastgesteld in een bijeenkomst voor de hele groep en in het teamoverleg:

1: Ik houd de boel netjes.

2: Ik blijf van andermans spullen af.

3: Stop=stop.

4: Ik praat fatsoenlijk tegen de ander.

5: Ik vraag het als ik iets wil.

6: Ik geef mijn grenzen aan.

7: Ik luister naar de ander.

8: Ik ga voor de RUST.

9: Ik respecteer ieders privé.

Met name deze regels zorgen voor een grote verandering in de dagelijkse begeleidingspraktijk: De deelnemers geven de begeleiders een prachtige tool om te werken aan een veilige leeromgeving. Er wordt een beloningssysteem op gezet: Als het vijf weken lukt om ons allemaal aan de regels te houden dan gaan we met zijn allen naar de Mc Donalds (een idee van de deelnemers). Er wordt een oefenweek gedraaid en daarna is het 'voor de echt'. Het blijkt nogal moeilijk om de regels na te leven. Er wordt gezien dat de kinderen elkaar moeten helpen om dit te laten lukken. Het personeel moet daar alert op zijn, maar kan het ook gebruiken om zelf de regels in te zetten, bijv. door de eigen grenzen aan te geven. Aan het einde van 2025 zit NATUUR jz nog volop in de implementatiefase. NATUUR jz deelt de gang van zaken via de rapportages, de nieuwsbrief, en de socials. In de kinderraad van december komen ze erop terug.

Bijlagen

- kinderraad juni 2025

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit de kinderraadmomenten:

* Vorig jaar kwam met name naar voren om meer dieren aan te schaffen, dat kreeg NATUUR jz ook wel eens terug bij een kennismaking. Daarom zijn er dit jaar schapen, konijnen en cavia's aangeschaft. Aan bosvarkens wordt nog steeds gedacht, hopelijk komt dit er in 2026 van.

* De suggesties die bij de kinderen vandaan kwamen zijn allemaal ter harte genomen en uitgevoerd. Met name het bedenken en leven naar de regels wordt op dit moment geïmplementeerd. De deelnemers voelen zich serieus genomen en zien dat er naar hun tips en adviezen geluisterd wordt.

* Het werken met een Kinderraad geeft voldoende ruimte voor inspraak en kwaliteitsverbetering.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De tevredenheidsmetingen.

Bij elke intake, evaluatie en eindgesprek wordt er een vragenlijst toegestuurd. Omdat de responsiviteit het afgelopen jaar tegenviel is daar nu meer aandacht aan besteed. Op het moment dat er een vragenlijst wordt toegestuurd ontvangt de ouder een berichtje waarin gevraagd wordt aan te geven wanneer het gelukt is om het in te vullen. Na een week volgt dan de check en wordt er een herinnering gestuurd. Deze werkwijze werpt zijn vruchten af. Van de 57 toegestuurde vragenlijsten vanuit Vanzelfsprekend zijn er 54 ingevuld.

De link die wordt toegestuurd geeft toegang tot het beantwoorden van de vragen. De vragen hebben betrekking op de vraag waarom voor deze boerderij is gekozen, het gezamenlijk stellen van zorgdoelen en de manier waarop we tegemoet komen aan het invullen van de zorgbehoefte. Verder is er ruimte voor eigen opmerkingen van de cliënt. Vanzelfsprekend vraagt naar: *Wat de reden is om onze boerderij te bezoeken (veelal rust, structuur, contact met anderen). Daarna geven de cliënten op een vijfpuntschaal aan: * Ik wil fit zijn, *Ik wil rust in mijn hoofd, * ik wil vriend maken, * Ik wil leren, *Ik voel me gezond, * Ik wil nog het volgende zeggen;.... We herinneren de cliënten aan het invullen van de vragenlijst bij de twee-maanden evaluatie. Bij de halfjaarlijkse evaluatie versturen we weer een link voor de evaluatie-tevredenheid. Daarin gaat het over wat de deelnemer gedaan heeft en wat hij/zij ervan vindt, hoe het contact met de andere deelnemers en de begeleiders is, of de doelen behaald zijn, of er voldoende afwisseling is, het programma duidelijk is, etc. Daarbij wordt telkens voldoende ruimte gegeven voor eigen opmerkingen of suggesties voor verbeteringen. Mocht de cliënt in de vragenlijst iets ingevuld hebben waarover het gesprek gevoerd kan worden, wordt dit gelijk in de evaluatie meegenomen.

Uit de metingen komt in het algemeen dat de deelnemers erg tevreden zijn over de zorg die geboden wordt. Ze kunnen zich vinden in het dagstructuur met de activiteiten die daarbij horen, hebben een goede klik met de begeleiders en vinden de geboden hulp zinvol. Gemiddeld komt NATUUR jz uit op een ruime 8.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusies uit de tevredenheidsmeting.

* De responsiviteit van de vragenlijsten uit Vanzelfsprekend ligt in 2025 een stuk hoger doordat er van tevoren op een persoonlijke manier gevraagd wordt deze in te vullen. is het dan na een week nog niet gedaan volgt er een herinnering. Hierdoor zijn bijna alle lijsten ingevuld.

* Over het algemeen komt er een goede beoordeling van de zorgboerderij uit. NATUUR jz scoort hoog op het relationele vlak; Er wordt tevredenheid over de inzet van de begeleiders gezien.

* Bij de evaluaties en eindgesprekken wordt de input vanuit Vanzelfsprekend besproken en in het verslag gezet. Zo is Vanzelfsprekend een zinvolle tevredenheids-instrument.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn in 2025 **6 agressie incidenten** op de zorgboerderij geweest. Dit was in de periode juli-aug (cliënt 1) en aug-september (cliënt 2). Bij alle incidenten was oplopende spanning bij de cliënt de oorzaak. Deze 6 incidenten zijn door 2 cliënten veroorzaakt.

Cliënt 1: Oplopende spanning en de gedachte van zich afgewezen voelen zorgen ervoor dat hij met spullen begint te gooien, ook in de richting van een andere cliënt. Dit gebeurt tweemaal vlak na de start. Na een gesprek met ouders blijft NATUUR jz hopen op een ommekeer als de cliënt meer vertrouwd raakt. Die komt er niet. Het laatste incident speelt zich af in de speeltuin, na weer een gevoel van afwijzing. De cliënt valt dan andere kinderen aan. Die worden uit de speeltuin in veiligheid gebracht en de vader komt het ontketende jongetje ophalen. Na dit incident is de zorg stopgezet omdat de uitsluitingscriteria meerdere malen overtreden zijn.

Cliënt 2: Ook hier drie meldingen na de start van de zorg waarbij de uitsluitingscriteria overschreden worden na oplopende spanning. Naast agressief gedrag richting begeleiders wordt wegliep-gedrag gezien. Bij het laatste incident op 23-09-2025 slaat deze cliënt een substantieel deel van de werkomgeving stuk; de politie wordt gebeld. De wastafel, de brievenbus en het tuinhuisje ligt aan barrels. Dit is de laatste keer dat de cliënt gezien wordt. De zorg wordt stopgezet wegens gewichtige redenen.

Bij deze incidenten is de analyse gedaan door de eigen zorgcoördinator, met de zorgboerin. Bij het laatste geval is ook de Manager Zorg betrokken van ZBZH. Er is toen met name gekeken naar hoe het incident verlopen is, hoe er gehandeld is (volgens het protocol agressie hantering) en of de procedures op de juiste manier zijn gevolgd. Dat bleek het geval en zodoende hoefde er geen melding gedaan te worden richting het IGJ. Besproken zaken worden vastgelegd in een verslag met een verbetermatrix die ter harte wordt genomen.

In alle gevallen zijn meteen de andere deelnemers in veiligheid gebracht en de ouders van de agressor gebeld. De agressieve cliënten zijn voortdurend in het zicht gehouden. De incidenten zijn nabesproken met alle betrokkenen en er is een signaleringsplan voor beide cliënten opgesteld. Daarbij is de laatste cliënt intensief geobserveerd door NATUUR jz maar ook het CCE. Alle hulpverlening rondom de cliënt is om advies gevraagd. De verzekering is betrokken vanwege de schade. De schade is voor het grootste deel hersteld. Bij beide cliënten is er een eindgesprek gevoerd om te bespreken wat er gebeurd is, hoe het voorkomen had kunnen worden en welke zorg voorliggend op dit moment voorliggend is. Ook hier denkt de zorgmanager van ZBZH mee. Er is duidelijk uitgelegd waarom de cliënten niet op de zorgboerderij kunnen blijven.

Met het personeel is er een studiemiddag op poten gezet naar aanleiding van het laatste incident om inhoudelijk te kijken naar de procedures en acties die gevolgd zijn. Er is daarbij een stappenplan 'snel handelen' opgesteld zodat bij een volgende keer weer door iedereen de juiste weg bewandeld wordt.

NATUUR jz heeft van deze casussen een aantal dingen geleerd:

* De informatie die rondom een cliënt gedeeld wordt is niet altijd volledig of kloppend. Ook niet als daarom gevraagd wordt. Er wordt wel om uitbreiding gevraagd, maar er wordt geen adequate informatie verschaft waardoor er geen goede afweging gemaakt kan worden.

* Bij het overtreden van een van de uitsluitingscriteria gaat er meteen de 'waarschuwingsbrief' van de manager zorg uit. Bij nog een overtreding wordt de zorg dan meteen en goed onderbouwd stopgezet. Er zijn beide keren teveel kansen gegeven in de hoop dat het tij zou keren.

* Om volgens de richtlijnen te werken is het belangrijk om een goede afweging te maken bij escalatie: mag ik de cliënt vastpakken en met welke argumenten. Die argumenten moet je als zorgboer altijd op je netvlies hebben. Omdat dat bij het laatste incident niet gebeurd is en de politie is ingeschakeld, is er volgens de richtlijnen gehandeld.

* Na een heftige escalatie is het goed om met het ZBZH kantoor te bellen om direct te overleggen welke stappen er (wettelijk) genomen moeten worden.

Bovenstaande heeft tot de volgende aanpassingen geleid:

* Er is n.a.v. een gezamenlijke studiemiddag, een korte versie van de procedures opgesteld en op een centrale plek opgehangen zodat iedereen weet wat te doen in het geval van een escalatie. De Manager Zorg wordt bij heftige gevallen direct betrokken.

* De intakeprocedure is verscherpt: Er wordt goed nagegaan of er risico is op agressie-incidenten middels doorvragen. Als dat risico er is worden er duidelijke afspraken gemaakt omtrent proeftijd, schadevergoeding en het stoppen van de zorg. Potentiële cliënten waarbij twijfel is vanuit het dossier of vanuit de kennismaking kunnen niet in zorg genomen worden. Zo wordt er gewerkt aan een veilig pedagogisch klimaat.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusies:

* Er wordt ingezet op een doelgroep die passend is voor NATUUR jz. Cliënten die potentieel agressief gedrag vertonen worden niet in zorg genomen. Hiervoor is de procedure van kennismaken en de intake aangescherpt. Kritisch doorvragen is de norm.

* Gezien de impact op de deelnemers en de begeleiders van een incident moet er alles aan gedaan worden om dit in de toekomst te voorkomen. Hiervoor is een 'snel handelen' protocol met het team opgesteld.

* Als begeleiders de onrust zien toenemen wordt getracht de deelnemer weer in 'groen' te krijgen middels een signaleringsplan. Voor alle deelnemers wordt er een signaleringsplan opgesteld. Een handige tool hierbij is 'The Window of Tolerance' die in het teamoverleg van oktober gedeeld is. Het opstellen van dit plan doet de cliënt zelf met zijn eigen begeleider. Daarin kan een plek worden afgesproken om tot rust te komen of bijv. een wandeling te maken. Er wordt structureel psycho-educatie gegeven aan alle deelnemers.

* Alle begeleiders houden hun BHV up to date.

* Er is altijd een achterwacht stand-by die gebeld kan worden.

* Begeleiders worden geattendeerd op het scholingsprogramma van de federatie voor Landbouw en Zorg (de zorgboerenacademie), waarin omgaan/voorkomen-van-agressie-trainingen worden aangeboden.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Net als de reminders in Zilliz is het fijn om actiepunten te hebben in dit kwaliteitssysteem. Het is ook fijn dat het aangevuld kan worden door zowel auditoren als de zorgboeren zelf. Op die manier glijdt er niets door je vingers.

conclusies:

- Er is een patroon te ontdekken in acties die maar blijven liggen. Hierbij is een overlap waar te nemen met de maandelijkse team overleggen.
- De acties geven houvast in het implementeren: bijvoorbeeld door een conclusie uit de kinderraad in te plannen in het team overleg. Zo worden geplande acties uitgevoerde acties.
- Soms staan acties dubbel ingepland, dit is makkelijk uit te leggen en te verwijderen.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

*** Voldoende cliënten om een gezamenlijk inkomen te garanderen. Daarbij kleinschaligheid behouden.**

Dit is een voortdurende puzzel die gelegd moet worden. Aan de ene kant hebben ze nu personeel dat betaald moet worden, dus daarvoor zijn cliënten nodig. Aan de andere kant zijn er de cliënten die soms afwezig zijn of dan weer doorstromen naar onderwijs. Omdat ze in complexe ondersteuningsbehoeften voorzien is er wel wat individuele begeleiding waardoor het aantal cliënten klein blijft. Het is ook een ondernemersrisico: complexe ondersteuningsbehoeften vragen om HBO-ers die de begeleiding bieden. Als een cliënt dan vaak afwezig is zorgt dat voor financieel verlies. Daarom worden de groepjes wat ruimer ingepland, zodat er altijd een minimum aantal cliënten aanwezig is.

*** Een stabiel team aan medewerkers waardoor goede zorg altijd gegarandeerd is.**

Door opleiding in leiderschapstraining te gaan doen komt er inzicht in de behoefte van werknemers.

1. Begrip van Motivatie en Drijfveren

- Leiderschapstraining leert je hoe je achterhaalt wat werknemers motiveert (bijvoorbeeld autonomie, erkenning, ontwikkelingskansen).
- Door deze inzichten kun je taken en verantwoordelijkheden beter afstemmen op hun persoonlijke behoeften.

2. Effectieve Communicatie

- Je leert technieken om actief te luisteren en open vragen te stellen.
- Dit vergroot het vertrouwen en maakt het makkelijker om signalen van stress of ontevredenheid vroeg te herkennen.

3. Empathisch Leiderschap

- Training benadrukt het belang van empathie en het creëren van een veilige werkomgeving.
- Werknemers voelen zich gehoord en gewaardeerd, wat hun betrokkenheid verhoogt.

4. Betrokkenheid en Eigenaarschap

- Door medewerkers te betrekken bij besluitvorming en doelen, voelen ze zich meer verbonden met het werk.
- Dit vermindert gevoelens van machteloosheid, een belangrijke oorzaak van verzuim.

5. Preventie van Burn-out en Verzuim

- Je leert signalen van overbelasting herkennen en tijdig ingrijpen.
- Ook leer je hoe je een gezonde werk-privébalans stimuleert.

Op die manier voelen werknemers meer betrokkenheid bij hun baan, waardoor verzuim of uitval voorkomen kan worden.

*** Ruimte voor contemplatie en een privéleven.**

Werk en privé moeten duidelijk gescheiden worden. De werktijden worden ingesteld en gecommuniceerd met deelnemers en medewerkers. verder wordt er een vaste middag per week ingepland zonder werk.

Voorts kan er onderzocht worden op welke manier AI kan worden ingezet voor administratieve taken.

Eigen tijd prioriteren: Hoewel de zorgboeren nu wel met vakantie gaan, kunnen ze de zorgboerderij dan niet open houden. Dit betekent dat het personeel nog niet het vertrouwen geniet om zelf de zaak te runnen. Daardoor moeten ze verplicht verlofdagen opnemen als de boerderij gesloten is. Uit economisch motief is dit de eerste twee weken van de zomervakantie omdat de meeste cliënten dan met vakantie gaan.

Gebrek aan vertrouwen komt door het jonge en onervaren team. De medewerkers hebben zelf nog begeleiding nodig om hun werk goed te kunnen doen. Bovendien liggen er altijd calamiteiten op de loer waarbij er de nodige procedures gevolgd moeten worden. De kennis van deze procedures ligt voornamelijk bij de zorgboeren zelf. Dat maakt kwetsbaar.

Er is ruimte nodig om de kennis van de benodigde procedures te delen met het personeel. Dat ontstaat als de werkvloer goed draait. M.a.w. de - dagelijkse begeleidingspraktijk dient eerst goed te functioneren voordat er een diepe kennis van procedures gedeeld wordt. In de team-overleggen komen nu wel de meest noodzakelijke regels aan bod zoals de calamiteitentraining, de meldcode etc.

De zorgboeren vinden het moeilijk om de zorg uit handen te geven; pas als gezien wordt dat een werknemer voldoende pedagogische tools heeft ontstaat er meer ruimte. De doelgroep van NATUUR jz is te kwetsbaar om hiermee te experimenteren. Het is nog maar de vraag of hiervoor genoeg vertrouwen zal ontstaan, zowel bij de personeelsleden als bij de zorgboeren

*** Het perceel zo inrichten dat het bij te houden is en geschikt voor de zorg.**

De aanschaf van dieren (varkens) staat op de planning, als ook het aanplanten van 1250 kerstbomen in het kader van 'zaag je eigen kerstboom'. Dit concept past bij de doelstellingen van de pluktuin en biodiversiteit.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1: De werkdruk voor de zorgboeren kan omlaag. Er is een stabiel team van werknemers ondersteund door stagiairs.

- In de reeds gezonde werkcultuur is een open sfeer waarin medewerkers zich veilig voelen om problemen te bespreken. NATUUR jz wil graag samenwerking en waardering uitspreken zodat mensen zich onderdeel van het team blijven voelen.

-Er worden regelmatig complimenten gegeven op de getoonde inzet. Successen worden gevierd.

-Medewerkers hebben invloed op hun werkplanning en de taken. Waar mogelijk worden flexibele werktijden gehanteerd.

-Er mag wat meer betrokken leiderschap worden getoond; bijvoorbeeld door te vragen hoe het met iemand gaat en oprechte interesse te tonen in persoonlijke omstandigheden en behoeften. Verzuim kan besproken worden als iets dat samen voorkomen kan worden en niet alleen als probleem.

-Eerder genoemde AI kan worden ingezet om administratieve taken te verlichten. Er worden duidelijke afspraken gemaakt met zowel medewerkers als cliënten, over werktijden.

2: Er is een omgevingsvergunning.

Planbureau van den Heuvel zoekt naar mogelijkheden om zorgboerderij NATUUR jz te legaliseren. Er zijn rechten op ontheffingen die door de gemeente Hoeksche Waard moeten worden goedgekeurd. Als dat eenmaal gebeurd is vervalt daarmee een stukje kwetsbaarheid. De status op dit moment is dat het genoemde planbureau de mogelijkheden tot legalisatie onderzoekt en de conclusies als verzoek tot legalisatie bij de gemeente Hoeksche Waard zal neerleggen. Wanneer de vergunning zal worden toegekend is niet met zekerheid te zeggen. Deze procedures nemen veel tijd in beslag en de gemeente Hoeksche Waard heeft in de afgelopen jaren weinig initiatief tot communicatie genomen.

3: Er zijn (bijna) geen agressie-incidenten.

Door preventief in te zetten bij intakes, door goed door te vragen, dossiers goed te lezen en risico 's voldoende in te schatten kan een zorgvuldige afweging gemaakt worden bij het aannemen van nieuwe cliënten. Bij overschrijding van de uitsluitingscriteria wordt er meteen een waarschuwingsbrief gestuurd, waarna bij herhaling de cliënt geen zorg meer kan ontvangen.

4: Er worden bosvarkens aangeschaft.

-Varkens in een bosrijke omgeving creëren een rustige, natuurlijke sfeer.

-Dit bevordert ontspanning en vermindert stress bij cliënten.

-Het verzorgen van varkens biedt een rijke ervaring: aanraken, ruiken, horen.

-Dit is vooral waardevol voor cliënten met cognitieve of sensorische beperkingen.

Acties

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

8.3 Plan van aanpak

1: De werkdruk voor de zorgboeren kan omlaag.

Er is een stabiel team van werknemers ondersteund door stagiairs.

Er worden niet meer cliënten geplaatst dan dat de zorgboeren zonder werknemers kunnen begeleiden. De vakantie van 2026 wordt in januari reeds gepland. De zorgboerderij gaat dan dicht.

De zorgboerin gaat op zoek naar een geschikte leiderschapstraining, en past het geleerde toe.

2: Er is een omgevingsvergunning.

Bureau van den Heuvel is aangesteld om een nieuwe ruimtelijke onderbouwing in te brengen bij de gemeente Hoeksche Waard.

3: Er zijn (bijna) geen agressie-incidenten.

Procedures (kennismaking, intake, proeftijd, agressie-protocol, waarschuwingsbrief) worden zorgvuldig gevolgd om incidenten te voorkomen. Desnoods worden risicovolle potentiële deelnemers geweigerd. Eventueel wordt er scholing rondom vrijheid-beperkende maatregelen, wet Zorg en Dwang of voorkomen van agressie gevolgd.

4: Er worden bosvarkens aangeschaft.

Bosvarkentjes worden in een omheining van schrikdraad in het bosgedeelte gezet. Zo kunnen ze de grond omwoelen waardoor wilde bramen minder kans krijgen om te groeien. Ze worden gemeld in het zoönosen keurmerk.

5: Er worden 1250 kerstbomen geplant.

Deze worden in januari of februari geleverd zodat ze nog voor de lente de grond in kunnen. Na 3 jaar kunnen de eerste bomen geoogst worden, zo is de prognose.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

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

5.3 kinderraad juni 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 23-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dat ga ik zo doen!

herzien aansprakelijkheid bij vernieling, verzekering.

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 23-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is uitgezocht of daar een verzekering voor mogelijk is. Dat blijkt helaas niet het geval. Preventie is de norm.

teamoverleg. * cliënten *personeel *actiepunten.

Geplande uitvoerdatum: 17-12-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 17-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: We bespreken heel kort de nieuwe cliënten , en gaan daarna over in een kerstpraatje met kerstpakketten en gezelligheid.

Checklist hygiene invullen

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 10-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Met de komst van het Zoönosen keurmerk komt deze te vervallen

De werkbeschrijving KWAPP doorlezen en aanpassen. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 13-12-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 10-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: nog eenmaal de laatste details voor het JV

Aandachtspunt adviesmail dd 24-01-2025 verwerken in het kwaliteitsjaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 09-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Punten zijn ter harte genomen en verwerkt in het jaarverslag onder punt 3 (algemeen).

controle klimtoestellen, verslag voor eind oktober graag naar Claudia mailen.

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 09-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle toestellen zijn gecontroleerd.

teamoverleg. * cliënten *personeel *actiepunten.

Geplande uitvoerdatum: 26-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 26-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg Aanwezig: Afwezig: * Actiepunten vorige keer: Notulen gelezen en kunnen ze worden vastgesteld? Ja -Luchthoorn op goede plek op terras. -Beany met iets. -Punten uit keukentafelgesprekken: een bordje voor de wc. - Vaste takenlijst: even afstemmen. * N.a.v. incident M nog even een protocol incidenten opgehangen in het kantoor. Graag lezen en naar handelen indien nodig, a.u.b. * Iedereen is aangemeld voor de BHV op 04-02-2026, we eten eerst samen (chinees). * Kerst 2025: het is een idee om in de ochtend een soort van circuit te maken net als met Koningsdag. Denk aan: een kerstkrans maken, een knutsel een spel rekening houdend met het weer. Ideeën uit de kinderen: een disco van T in de middag, samen eten als lunch. Wat is jouw aanvulling? Kampvuurtje, disco, prijsuitreiking foto's. Per groep een onderdeel van de lunch maken (voor hoofd na). * Protocol fotoboekjes. * Personeel: * Cliënten: Nieuwe kinderen; 4 nieuwe kinderen. * Nieuwsbrief: filmen van Beeldbruus op vrijdag 12 december. Uitleg hierover. * Actiepunten voor de volgende keer: -luchthoorn op terras -bordje wc -vaste takenlijst * Volgend teamoverleg: Let op: Dit is op 17-12-2025 16:00 uur ipv 24-12-2025 vanwege de kerstviering.

beoordelingsgesprek plannen medewerkers verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 12-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Door het jaar heen zijn alle beoordelingsgesprekken gevoerd voordat een contract verlengd ging worden.

Opgeven actualisatie BHV medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 09-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 17-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers die kinderen begeleiden zijn opgegeven voor de BHV cursus op 04-02-2026

De werkbeschrijving KWAPP doorlezen en aanpassen. Zorg dat 2.4, 3.1.3, en 3.1.6 in overeenstemming zijn. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 17-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: De hele werkbeschrijving is zover mogelijk up to date. Ik zal e.e.a. nog eens in december nalezen voor ik het definitief indien voor het jaarverslag.

Kwartaal evaluatiegesprek: Actiepunten voor eind september: * ruimte rond units * vergunningaanvraag * scholingseisen personeel icm cliënten. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 17-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ruimte rond de units: - Voor januari 26 hebben we een tekening gemaakt voor de ruimte rondom. Voor het voorjaar is het netjes. _ Vergunning aanvraag: bureau van den Heuvel is ingeschakeld om ontheffing bij de gemeente te regelen. - Scholingseisen: als L zijn HBO opleiding heeft afgerond voldoen we aan de eisen. - Ruimte rond de parkeerplaats netjes maken.

controle klimtoestellen

Geplande uitvoerdatum: 16-10-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 16-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle toestellen zijn gecheckt evt aangepast/verstevigd.

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. (on)aangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deze hebben we niet meer gedaan omdat het is de vakantie (andere deelnemers) viel en de laatste oefening nog vrij recent was.

teamoverleg. * cliënten *personeel *actiepunten.

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 29-10-2025 (Afgerond)

Toelichting: * Actiepunten vorige keer: Notulen gelezen en kunnen ze worden vastgesteld? Ja -Beany met logo. -Punten uit keukentafelgesprekken: een bordje voor de wc, de regels, een schommel. * Personeel: * Cliënten: . * Uitleg: i.v.m. signaleringsplannen: Window of tolerance: Het groene middengebied: de Window of Tolerance, waar iemand zich emotioneel gereguleerd voelt en goed kan functioneren. Het rode bovenste gebied: Hyperarousal, met gevoelens van angst, paniek, woede of overprikkeling. Het blauwe onderste gebied: Hypoarousal, met gevoelens van verdoofdheid, dissociatie of depressie. Dit concept komt uit de traumatherapie en werd ontwikkeld door Dr. Dan Siegel. Het beschrijft de optimale zone van arousal waarin iemand goed kan functioneren, informatie verwerken en emotioneel reguleren. Hier zijn de drie hoofdtoestanden binnen dit model: 1. Binnen het venster van tolerantie o Je voelt je kalm, alert en in staat om met stress om te gaan. o Emoties zijn beheersbaar en je kunt helder denken. 2. Hyperarousal (boven het venster) o Je bent overprikkeld, angstig, boos of paniekerig. o Vlucht- of vechtreacties kunnen optreden. 3. Hypoarousal (onder het venster) o Je voelt je verdoofd, afgesloten, depressief of dissociatief. o Dit is vaak een bevriesreactie. Het doel van therapie of zelfregulatie is vaak om mensen te helpen binnen hun venster van tolerantie te blijven of terug te keren wanneer ze erbuiten zijn. * weekrooster, groepsindeling vanaf 1 november *Overleg als je gaat rapporteren waaronder je rapporteert (medewerker 1 of 2), anders raken we rapportages kwijt. * Ziekmelden hoe gaat dat? Om uiterlijk 7:30 uur graag laten weten! * Regels: Wie werkt ermee en hoe gaat het? Gebruik je de regels als je eigen instrument? (bijv. ik geef mijn grenzen aan) Regels worden al goed toegepast en verschijnen elke dag in het leerdoel. Het is een prima middel om het gedrag van de deelnemers te sturen, maar ook om je eigen idee te delen (bijv. ik geef mijn grenzen aan). • Schoonmaak aan het einde van de dag: naast wc (graag ook de buitenwasbak) en units (ook graag het kantoortje). • Vaste takenlijst: even afstemmen → volgende keer met E • Geen bagger in de nieuwe wasbak. • Kachelgebruik in units. Graag om 12:00 uur uit, geen hoge temperatuur, lichten uit als je niet in de unit bent. • Na de pauze stilte bij de units (ivm schoolwerk en lezen) • Aanmelden BHV • Procedure incident inplannen: 11-11-2025, Saskia stuurt een uitnodiging. • Teamoverleg december verplaatst naar woensdag 17 dec om 16:00 uur. • Vakanties en vrije dagen 2026: • Pasen: vrijdag 03-04 t/m maandag 06-04. • Koningsdag: maandag 27-04. • Bevrijdingsdag: dinsdag 05-05. • Pinksteren: maandag 25-05. • TT- Assen: vrijdag 26-06, en zaterdag 27-06. • Zomervakantie: woensdag 15-07 t/m zaterdag 01-08. • Kerstvakantie: vrijdag 25-12 t/m zondag 03-01-2027. *Actiepunten voor de volgende keer: -Luchthoorn op goede plek op terras. -Beany met logo. -Punten uit keukentafelgesprekken: een bordje voor de wc. - Vaste takenlijst: even afstemmen -Zoë ook gestopt. * Volgend teamoverleg: 26-11-2025, 16:00 uur. 17-12-2025, 16:00 uur.

teamoverleg. * cliënten *personeel *actiepunten.

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 24-09-2025 (Afgerond)

Toelichting: * Actiepunten vorige keer: Notulen gelezen en kunnen ze worden vastgesteld? ja - Boogschieten! -Regels -Calamiteitenoefening. Het ging heel snel. Soepel. Kinderen bleven heel rustig. In het kantoortje is de luchthoorn niet te horen. Iedereen had de telefoon aan. Kinderen kregen hesjes aan. De zorgmap was aanwezig. Binnen twee minuten stond iedereen op de plek. * Personeel: * Cliënten: Nieuw begonnen; * Wanneer is iets een incidentmelding? Protocol. Hier voornamelijk een lang gesprek over het incident van gisteren en wat dat met iedereen gedaan heeft. * Protocol: werkdagindeling: lukt dit iedereen? *Actiepunten voor de volgende keer: - Luchthoorn op goede plek op terras. - Beany met logo. Volgend teamoverleg: 29-10-2025, 16:00 uur.

teamoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 27-08-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 27-08-2025 (Afgerond)

Toelichting: * Actiepunten vorige keer: Notulen gelezen en kunnen ze worden vastgesteld? Ja. - Luchthoorn op terras in geval van calamiteit. - Regels bedenken? In de groep voorbereiden, op het terras gezamenlijk bespreken (datum plannen). Alle groepjes dezelfde regels. Uniformiteit. * Weekrooster: * Gebruik kalender in kantoor/ groepsapp: Als je een afmelding krijgt voor een kind of een andere mededeling die we moeten weten schrijf je dit op de kalender in het kantoor. Bij de start van je dienst kijk je hier even op, zodat je op de hoogte bent. In de groepsapp regelen we welke klussen er gedaan worden, wanneer je een dienst wil wisselen, etc. Graag beknopt gebruiken! * Vaste procedures: In het kantoortje hangen de vaste procedures. Kijk erop als je aan de slag gaat met iets. We zullen ze regelmatig even tegen het licht houden om te zien of ze nog kloppen. * Collegiale intervisie: op 17 september 15:30 uur. Zeer nuttig en gezellig. * Calamiteitenoefening begin september-2025, alleen personeel is op de hoogte. Ook op zaterdag. * Personeel: Iedereen stelt zich voor, waar liggen je kwaliteiten? * Cliënten:

Kwartaal evaluatiegesprek: Actiepunten voor eind juni: • Cijfers 24 zijn rond, en ingediend • Pluktuin draait • Cliënten aantal is op peil icm personeel, lege plekje voor de vakantie gevuld. • Schapen lopen rond. • Rondom de units is aangeplant

jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 22-06-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 25-06-2025 (Afgerond)

Toelichting: Enige punt is nog de ruimte rond de units. Financieel hebben we nu weer de boel op orde. Personeel moet gaan voldoen aan de scholingseisen, dat is nu nog niet het geval. We gaan afschalen en een medewerker gaat de SKJ registratie halen.

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 28-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle stageplekken zijn goed in de systemen gezet. We hebben nu ook een erkenning bij SBB voor de opleiding maatschappelijke zorg en groen.

evaluatiegesprekken vrijwilligers zorg, jaarlijks * aanwezigheid * reden van afwezigheid * functioneren * verbeteringen

jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 28-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Met de vrijwilligers zijn gesprekken geweest en hebben we de tips ter harte genomen. Er kwam voornamelijk uit dat het wat veel is om met een hele groep kinderen samen een activiteit te doen. Daarom worden er nu individuele kinderen aan de vrijwilligers gekoppeld. Dit geeft meer diepgang en rust.

teamoverleg. Actiepunten uit de kinderraad opgevolgd?

Geplande uitvoerdatum: 16-07-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 16-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens de teamvergadering is besloten dat er geen gezamenlijke rustplek komt, maar dat ieder begeleider hier zelf zorg voor draagt. Er kan immers maar 1 kind tegelijk van de rustplek gebruik maken. Dat is niet werkbaar. Verder besproken: personeel en cliënten. * Mededelingen; -Tafels op terras en in de units aan het einde van de dag leeg. Dit had ik de vorige keer gevraagd, maar is nog niet echt gelukt. Graag aandacht voor opruimen waar je het gepakt hebt die dag. Misschien kan ---- om 14:30 uur een rondje maken om te kijken of het gelukt is en weg te halen wat er nog ligt? - Is het al gelukt om regels te maken voor hier? In de groep voorbereiden, op het terras gezamenlijk bespreken. - Gezamenlijke Pinterest - Andere werkwijze vrijwilligers - Tevreden ouders - Gift opa ----; we krijgen de handbogen van Opa Bram: werkwijze handbogen na de vakantie. Een mooi bordje ervan. - Boogschieten: er komt een leerlijn; hoe gaan we dit doen? Eerst instructie voor het team. We volgen allemaal dezelfde stappen. * Nieuwsbrief: -Vakantierooster, heeft iedereen dit bekeken en akkoord bevonden? Ja. -Opa B heeft voor de handbogen gezorgd.

Er is een nieuwe nadenkplek voor de rust

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 16-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens de teamvergadering is besloten dat er geen gezamenlijke rustplek komt, maar dat ieder begeleider hier zelf zorg voor draagt. Er kan immers maar 1 kind tegelijk van de rustplek gebruik maken. Dat is niet werkbaar.

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 25-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Clienten besproken en de tips die uit de kinderraad zijn gekomen. We gaan aan de slag met het opstellen van de regels.

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 28-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben met name de cliënten en personeelwisselingen besproken. Verder hebben we aangegeven waarom we niet verder gaan met het onderwijsplan. We hebben de koningsdagspelen geëvalueerd.

Kwartaal evaluatiegesprek: Actiepunten voor eind maart: • Registratie Peter op orde. Ook van Claudia. • Cijfers 24 zijn rond • Jaarverslag is goed gekeurd • Pluktuin is opgezet • Cliënten aantal is op peil icm personeel. • Schapen lopen rond. • Zoi rondom de units is weg. • Kas op orde. [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 07-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Registratie P op orde. Ook van C. • Cijfers 24 zijn bijna rond • Jaarverslag is goedgekeurd • Pluktuin is opgezet • Cliënten aantal is op peil icm personeel. • Schapen komen eraan. • Zoi rondom de units is weg, er moet nog aangeplant worden. • Kas op orde.

Denken over aanschaffen omheining en varkens

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 07-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben over de omheining voor de schapen nagedacht en een plan gemaakt. De varkens stellen we nog even uit totdat de schapen gearriveerd en gesetteld zijn.

ST n.a.v. verbouwing/nieuwe ruimtes. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn. [Tussentijdse schriftelijke toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 04-04-2025 (Afgerond)

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. onaangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Evaluatie calamiteitenoefening 28-02-2025 Deze oefening is een aangekondigde oefening. Omdat we de vorige keer de misthoorn niet over het hele perceel konden horen hebben we nu een manuele luchthoorn aangeschaft. Deze voldoet wel. Tijdens de oefening nemen we de volgende rollen aan: • p; geluid maken en coördineren BHV-ers. Rustig met eigen deelnemers naar de verzamelplaats. • S: zorgtelefoon mee. Rustig met eigen deelnemers naar de verzamelplaats. Alle BHV-ers van een hesje voorzien. • I: zorgmap mee. Rustig met eigen deelnemers naar de verzamelplaats. • C: Naar de achterkant gefietst om het geluid waar te nemen (gelukt). We staan binnen 6:50" op de verzamelplaats met alle deelnemers. Iedereen is heel rustig gebleven. Peter kijkt of iedereen compleet is en of evt hulpdiensten gewaarschuwd zijn. Hij geeft evt opdrachten. S zorgt dat alle BHV-ers een hesje aanhebben. Punten van aandacht voor een volgende keer: • Bij geluid meteen een app of bellen in de groepsapp van NATUUR jz, degene die het geluid maakt. • Als we iemand nog missen even bellen (wellicht is er hulp nodig). • Zijn de ramen en deuren van de units gesloten bij het verlaten ervan? De volgende oefening zal niet aangekondigd zijn voor de deelnemers, wel voor personeel. Deze doen we op vrijdag 29 augustus omdat dat de drukste week van het jaar is.

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 26-03-2025 (Afgerond)

Toelichting: Teamoverleg gevoerd met de volgende mededelingen: * Actiepuntenvorige keer: * Notulen gelezen en kunnen ze worden vastgesteld? ja. - Prullenbakken op de gang, voor het scheiden van afval. (er is een aanvraag gedaan) - Klussenlijst is veranderd; als je op een dag iemand vervangt, is het ook de bedoeling dat je diens klussen vervangt. Mededelingen: • Kijk uit met het voer, het ligt op vele plekken, trekt ongedierte aan. • Tafels aan het einde van de dag leeg en schoon. Dat scheelt veel onrust bij binnenkomen. • Kinderen pakken zelf geen spullen en ruimen deze niet zelf op (evt onder toezicht), ook niet in de voorraadkas. • Gesprek burens: de burens hebben last van het praten van ons en de kinderen. We gaan hier zoveel mogelijk rekening mee houden. • Afspraken: Je werkt zoveel mogelijk in de unit of op het terras. Geen activiteiten rondom de units, of op de parkeerplaats. • We praten met een rustige stem. • Geluid in de 'gang', bij de lockers draagt ver. Het is op grote afstand woordelijk te verstaan. • Nieuw weekrooster tot vakantie 22 april (in de app). • Handschoenen. Kinderen krijgen een nieuwe set als ze bij ons beginnen. Zijn ze ze kwijt, dan mogen ze een set in de voorraadkas pakken. Niet opgeruimde handschoenen brengen we daar naartoe.

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Enkele onderwerpen die ter sprake kwamen: * Werken vanuit het dossier: wat zijn de doelen waaraan je werkt en hoe rapporteer je dit? Vasthouden aan dagprogramma is belangrijk. Inzet van klussen speelt hierin een belangrijke rol. Maar ook mindful etc. Zinnvolle scholingstip: Rapporteren, en sowieso de opleidingen van de zorgboerenacademie (www.zorgboerenacademie.nl) . Wij betalen de onkosten. Zo ga je ook beter gefundeerd de evaluaties in. Ieder evalueert zijn eigen cliënten zoveel mogelijk. * Mededelingen: • De afwas aan het einde van de dag altijd weg ivm ongedierte. • Klussenlijst aanpassen aan wat er echt gedaan wordt. • Pensioenregeling voor vaste medewerkers. Gaat in werking met terugwerkende kracht. • Per 01-04-2025 gaan we over op de blauwe aansluiting. • Is er nog behoefte aan het bord met aanwezige begeleiders? Ja • De fotoboekjes mogen de aankomende weken meegegeven worden. Zie protocol. • Komende week rapporteren op doelen. Houd dit ook bij op de presentielijst. • Afval: waar stop je wat?

Uitzoeken waar een cliëntenraad aan dient te voldoen en er een opzetten. Zie ook vraag 1.1.4 uit de werkbeschrijving en vraag 4.7.2 achtergrondinformatie.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Ik heb 4.7.2. vanuit de kennisbank gelezen (met de daarin genoemde links). Conclusie: Het is voor ons een ingewikkelde zaak om een cliëntenraad op te zetten omdat de deelnemers deze taak niet aankunnen en hier gemiddeld niet zo lang zijn (meestal nog geen jaar). Dat maakt het een papieren tijger, waarin de essentie (namelijk het regelen van inspraak) verloren gaat. Het heeft de voorkeur de huidige keukentafelgesprekken aan te houden waardoor alle cliënten 2x per jaar hun zegje kunnen doen. Daarom zullen we ervoor zorgen dat NATUUR jz niet meer dan 10 begeleiders zal hebben.

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de tussentijdse schriftelijke toetsing Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 23-02-2025 (Afgerond)

Beide zorgboeren volgen BHV. Jaarlijks, nieuwe certificaten toevoegen 6.7.10 jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 05-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Met het hele team hebben we BHV gevolgd, dit was een aanbeveling van de ZBZH. Iedereen is nu gecertificeerd, ook de stagiairs en vrijwilligers.

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 25-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle brandblussers zijn gecontroleerd en op druk.

In gesprek met een delegatie van SBO De Atlas (Dordrecht) en SBO het Pluspunt (OBL) om tot een verregaande samenwerking te komen.

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 10-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Conclusies: Er is vanuit Dordrecht een grote behoefte aan een onderwijs locatie als deze. Het Pluspunt (OBL) geeft aan dit niet te ondersteunen omdat zij juist leerlingen binnen school willen houden. N.a.v. het gesprek met de Atlas zijn we (ZBZH en wij) in gesprek gegaan met het SWV Dordrecht. Die zijn hier geweest en hebben uitgesproken open te staan voor onderwijs op deze plek. In maart zullen zij nog vergaderen met gemeente en schoolbesturen om het echt concreet te kunnen maken. * Deelnemers passen uitstekend bij ons zorgaanbod en zullen de doelgroep verbreden. We werken nu immers ook al met thuiszitters. * We zien dat we kinderen kunnen begeleiden in het werken aan de voorwaarden om tot onderwijs te komen. Als we ze nu ook echt es mogen gaan geven is dat een logische stap. * Het zal om een aanpassing in onze structuur vragen; het rooster en de indeling van de ruimtes.

in teamoverleg inventariseren of er behoefte is aan intervisie De mogelijkheid van scholing op agressie benoemen en horen hoe dit wordt opgepakt.

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 29-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: * In het teamoverleg zijn beide items aan de orde geweest. Er werd unaniem instemmend gereageerd op de intervisie voor het team. Dit gaat de ZOCO oppakken. De mogelijkheid voor het volgen van een anti-agressietraining is genoemd. In de notulen ook de mogelijkheden van de Zorgboerenacademie genoemd (+ inlog). Aangegeven dat dit uit de aanbevelingen van het JV komt.

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 29-01-2025 (Afgerond)

Toelichting: Enkele punten die aan bod zijn gekomen: * Nieuwsbrief februari: Binnen moestuin * Intervisie voor het team. S wil evt. intervisie geven aan de teamleden (tijdens werktijd). Hoe staan we daarin? Dit wordt volgende week voor de BHV besproken met iedereen van het team. • Agressietraining. De meeste fobomeldingen het afgelopen jaar hadden te maken met agressie. Het lijkt me een goed idee als alle begeleiders zo'n training volgen. Via de Zorgboeren academie . Inschrijven • Mededelingen. - Onderwijs op deze locatie stand van zaken. In maart is een vergadering. Hopelijk komt er daarna onderwijs op de boerderij. C gaat dit oppakken op de maandag, woensdag en vrijdag. - Afwezige kinderen aub ook in de rapportage zetten. Je rapporteert dus altijd AL jouw cliënten. - Hoe werkt het naar de bieb gaan? Heel goed - Als je boodschappen gaat doen, check dan eerst wat er nog is. - Zorg voor brood in de vriezer voor als jouw cliënt niks mee heeft. - Afval moet beter gescheiden worden. - Jaarverslag is goedgekeurd. - Leerdoelen in ik-vorm aub.

VOG's Peet en mij weer aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 17-01-2025 (Afgerond)

Toelichting: De VOG's zijn binnen en worden aan de dossiers toegevoegd.

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

[Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 25-01-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 12-01-2025 (Afgerond)

Kwartaal evaluatiegesprek: * herregistratie: wat is er nodig voor Peter? * cijfers 2024 wanneer rond? * jaarverslag ingediend? * wat doen we met de pluktuin volgend jaar? * herregistratie op orde? * personeel versus cliënten jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 08-01-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 12-01-2025 (Afgerond)

Toelichting: Kwartaalgesprek januari 2025 * herregistratie: wat is er nodig voor P? Aankomende week gaan we e.e.a. uitzoeken. * cijfers 2024 wanneer rond? Gezamenlijke aangifte kan snel rond gemaakt worden. Cijfers pluktuin en NJZ zijn bijgewerkt. Wij verwachten het eind feb rond te hebben omdat gebleken is dat het niet fijn is om dit aan het einde van het jaar pas te doen. Nu komen we wat in de knel met belasting en pensioenopbouw. * jaarverslag ingediend? Dit is gebeurd en teruggekomen met opmerkingen. Eind januari moet het rond zijn en goedgekeurd. Verder moet de verbouwing ingediend worden. * wat doen we met de pluktuin volgend jaar? We willen beperkt opengaan om de cliënten hierin te laten leren. Het geeft veel extra sfeer en een goede leeromgeving. Opbouwen van sociale contacten. * herregistratie op orde? C moet in januari 26 verlengen. Ze heeft in beeld wat er nog moet gebeuren dit jaar. * personeel versus cliënten We hebben weer aanwas van cliënten, maar dit is nog niet in verhouding. Hier moeten we mee verder. Het is belangrijk dat C zorgcoördinatortaken gaat oppakken om continuïteit te waarborgen. Dit moet eind februari helder zijn, dan moet C taken van S kunnen overnemen. Dan is ook het gesprek met de ZBZH over de overgang naar de blauwe aansluiting. Dit proces is uitgebreid geëvalueerd met de ZBZH.

Voortgang actielijst, openstaande acties

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Contact opnemen met Bureau van den Heuvel om de stand van zaken inzake de omgevingsvergunning te checken.

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Contact opnemen met planbureau van de Heuvel om de status van de ontheffingen inzake omgevingsplan te checken.

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

teamoverleg. * cliënten *personeel *actiepunten.

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Kwartaal evaluatiegesprek: Actiepunten voor eind januari: Ruimte rond de units: - Voor januari 26 hebben we een tekening gemaakt voor de ruimte rondom. Voor het voorjaar is het netjes. _ Vergunning aanvraag: bureau van den Heuvel is ingeschakeld om ontheffing bij de gemeente te regelen. - Scholingseisen: als Leon zij HBO opleiding heeft afgerond voldoen we aan de eisen. - Ruimte rond de parkeerplaats netjes maken. * ruimte rond units * vergunningaanvraag * scholingseisen personeel icm cliënten. [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Beide zorgboeren volgen BHV. Jaarlijks, nieuwe certificaten toevoegen 6.7.10 [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

U heeft in juni 2026 een praktijkaudit gepland staan. Zorg ervoor dat de RIE en plan van aanpak ten tijde van de audit niet ouder is dan een half jaar.

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Voeg aub het zoönose keurmerk toe aan de werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

opgeven voor medicatietraining (verloopt in mei 26)

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

geschikte leiderschapstraining uitzoeken

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

aanschaffen van bosvarkens .

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

U heeft aangegeven dat u contact op gaat nemen met het planbureau om navraag te doen over de status van de aanvraag omgevingsvergunning. Ga voor uzelf ook na welke 'plan b' u kunt maken, dit voor het geval de omgevingsvergunning uiteindelijk niet gaat worden verstrekt. De praktijkauditor zal dit onderwerp met u bespreekbaar maken.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

evaluatiegesprekken vrijwilligers zorg, jaarlijks [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Opgeven actualisatie BHV medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

beoordelingsgesprek plannen medewerkers verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

In KJV 2025 beschrijft u dat de uitsluitingscriteria nog passend zijn en dat er aandacht nodig is om ze te handhaven. Beschrijf in KJV 2026 hoe het u is vergaan op dit gebied.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

In KJV 2025 geeft u aan dat u soms met een nieuwe deelnemer een proeftijd afsprekt van 2 maanden. Dit bij vermoedens van agressie / wegliep gedrag / thuiszitten van de zorgboerderij. Beschrijf in KJV2026 hoe het u is vergaan op dit gebied.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Controle brandblussers. Kijken of ze nog netjes op druk zijn.

Geplande uitvoerdatum: 25-01-2027
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

VOG's checken personeel Sas, Annie

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2027
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Nieuwe VOG aanvragen Peter en Claudia. Afgifte datum toevoegen aan 3.4.1. VOG's in dossier toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2028
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

1250 kerstbomen kopen.

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De bomen zijn besteld en worden geleverd zodra het land bewerkt kan worden.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 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: 20-01-2026

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026