

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

NATUUR jz (2600)

Heeft betrekking op de locatie(s):

NATUUR jz (2600)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	24
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	42

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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-jeugdzorg/>

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 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

2024 is voor NATUUR jz (net als in de rest van de wereld) een roerig jaar.

* Ze starten het jaar met 25 deelnemers, een aantal dat nagenoeg gelijk blijft gedurende het jaar, ware het niet dat er sprake is van een enorme doorstroom, zoals ook de bedoeling is. Het opvallendst is wel het aantal cliënten dat uitstroomt richting onderwijs. Maar liefst 11 kinderen weten de weg naar school terug te vinden! Verder neemt het aantal deelnemers voor de vakanties toe.

* De zoektocht naar nieuw personeel wordt voortgezet. Een aantal werknemers blijven, anderen blijken niet geschikt. Inmiddels is er een team ontstaan dat prima functioneert. Zo beschikken ze nu over een orthopedagoog die zich inzet om de blauwe aansluiting te verkrijgen bij de ZBZH. Hierdoor komt een groter deel van de administratieve taken bij hunzelf terecht en maken ze zelf de zorgplannen waardoor ze minder afdracht betalen.

* Ze begeleiden 2 stagiairs social work die hun leerdoelen behalen.

* Er is veel intervisie: scholing in hoe je zelf intervisie kunt opzetten, intervisie voor bedrijfsvoering op een grote zorgboerderij (waar ze veel aan hebben en ervaringen uitwisselen), een workshop intervisie voor ouders die ze zelf gaan opzetten, en de persoonlijke intervisie om te reflecteren op het werk.

* Er wordt veel aangeschaft: een nieuwe bus zodat ook de cliënten vervoerd kunnen worden als ze een keer naar de speeltuin willen of boodschappen doen voor een kookles en mooie kantoorunits zodat deelnemers en begeleiders droog en warm kunnen zitten. Het zijn er drie; een wordt lokaal voor (school) werk, een wordt keuken en een wordt een werkplaats voor de technische klussen. Er wordt goed gebruik van gemaakt!

* Dat laatste zorgt ervoor dat de pluktuin dit jaar niet open kan: de units neerzetten, overkappen, inrichten en beveiligen vraagt tijd die niet aan de tuin besteed kan worden. Tijdens de drukbezochte open dag in september laten ze zien hoe het geworden is, zowel de deelnemers als begeleiders zijn trots op het resultaat.

* Er wordt op advies van de zorgboeren Zuid-Holland een bureau aangetrokken om een nieuw plan te maken om de omgevingsvergunning te verkrijgen. Die vragen veel tekeningen die op dit moment gemaakt worden.

* Zorgboerin Claudia wordt gevraagd voor de Raad van Advies van de ZBZH, waarvan ze de secretaris van wordt.

* Uiteraard wordt er weer aan scholing gedaan: de verplichte BHV, omgaan met agressie, psycho-educatie, etc.

Kortom een jaar waarin de sociale impact erg groot is, het verloop van personeel redelijk in balans, en de tuin af en toe weer aangepakt kan worden.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zorgaanbod:

Het zorgaanbod is nagenoeg gelijk gebleven. Opvallend is wel dat er zoveel kinderen goed begeleid kunnen worden op hun weg naar school. Dat spreekt zich snel rond en ze besluiten om met de scholen waar de deelnemers uiteindelijk naartoe gaan, in gesprek te gaan om te zien of er een constructieve samenwerking inzit. Ze bedienen immers dezelfde doelgroep.

Audit en schriftelijke toetsing:

- Naar aanleiding van de opmerkingen van de auditor van het jaarverslag is duidelijk geworden dat voornemens die vorig jaar in gang zijn gezet, dit jaar weer beschreven dienen te worden, zodat de cyclus van ontwikkeling duidelijk is.
- Er is een *interne audit* geweest met een delegatie van de ZBZH waarin nogmaals besproken is hoe ze met het idee van BGO (Buiten Gewoon Onderwijs) omgaan. Het samenwerkingsverband ziet niet hoe er gefinancierd moet worden. De gemeente staat positief in een samenwerking op dit gebied.
- Verder is er besproken hoe het proces van de '*blauwe aansluiting*' vormgegeven gaat worden en wat hier de consequenties van zijn op het gebied van verantwoordelijkheid. Dit heeft hun het inzicht gegeven dat er behoefte was aan een eigen zorgcoördinator. Om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen zal de zorgboerin mee geschoold worden zodat de voortgang niet afhankelijk is van een persoon.
- Voor het kwaliteitskeurmerk hebben ze zich voorbereid op een keuring van de geplaatste units; alle veiligheidsmaatregelen zijn zo goed mogelijk genomen.
- De audit van KLJZ staat voor juni 2026 op het programma.

Situatie op de zorgboerderij:

In de zomer zijn er 3 units in gebruik genomen. Ze hoeven niet meer met de kinderen in de kas te werken. Comfortabel: niet te heet in de zomer en niet te koud in de winter. Hierdoor is het makkelijker om de rust tussen de groepen te bewaren of een deelnemer zich te laten terugtrekken. Het personeel maakt gebruik van de units als het moet rapporteren of in gesprek gaat. Het is de plek waar de dag begint en eindigt. Zowel de deelnemers als de begeleiders hebben er een persoonlijke lockerkast voor hun spulletjes, regenjassen, en werkjes die meegenomen worden. Verder worden er twee laarzenrekken geplaatst zodat daar niemand meer over hoeft te struikelen en staat er een koelkast voor de pauzehap.

Personen van buiten die de zorgboerderij bezocht hebben:

- De voorzitter van de cliëntenraad van de ZBZH is aangesloten bij een keukentafelgesprek dat ze met de deelnemers tweemaal per jaar voeren. Daaruit kwam de behoefte aan overleg tussen de cliëntenraad en de raad van advies naar voren. In november was er een bijeenkomst waar deze raden, samen met de raad van toezicht en de raad van bestuur in gesprek gingen over zaken die spelen bij de ZBZH maar ook over het beleidsplan voor de komende vijf jaar.
- Verder zijn er verschillende collega-zorgboeren op de boerderij geweest die hun kennis en kunde met hun deelden. Ze hebben uitgebreid gesproken over de aanschaf van nieuwe dieren (en welke consequenties dat heeft), hoe een goed teeltplan op te stellen en op welke manier er binnen met cliënten gewerkt kan worden bij slecht weer. Uiteindelijk is er gesproken over een effectieve inrichting van de kas.
- De zorgboeren hebben diverse collega zorgboerderijen bezocht en daar lering uit getrokken. Zo heeft het idee van intervisie voor ouders, dat van start ging in november, post gevat. Verder was het inspirerend om andermans aanpak te zien en daar eigen conclusies uit te trekken m.b.t. het omgaan met personeel, het plaatsen van zonnepanelen, het verzorgen van de dieren en het kweken in een kas, dat voor NATUUR jz nieuw is. Maar ook de visie op het 'zorgboerschap' en wat daarin passend is kwam aan de orde.

- Er zijn vertegenwoordigers van verschillende scholen op de zorgboerderij geweest waarmee het gesprek over de gezamenlijke doelgroep gevoerd werd. Daaruit volgde dat er nu afspraken staan met het samenwerkingsverband Dordrecht, dat meteen in januari de zorgboerderij zal bezoeken om zich te oriënteren op de mogelijkheden die onderwijs op de zorgboerderij bieden. Een leerkracht van 'De Atlas'(Yulius) geeft momenteel al les op de zorgboerderij. Er gaat nu onderzocht worden of ze tot een structurele samenwerking kunnen komen. Omdat dit een complexe vorm van samenwerking is, waar de zorgboeren geen ervaring mee hebben, treden de directeur (Paulien van Pelt) en een aantal collega's van de ZBZH op als hun vertegenwoordigers.

- Er zijn verschillende bedrijven op de zorgboerderij geweest die NATUUR jz willen ondersteunen. Een voorbeeld is de aannemingsbedrijf Schotgroep dat alvast drainage heeft aangebracht onder de aan te leggen schapenweides. De samenwerking zal in 2025 uitgebreid worden n.a.v. het Europese LEADER subsidieproject. Hiervan is geleerd dat het beter is om ingeschreven te staan in het register: Code Sociale Ondernemingen. Voorts is er geleerd dat bedrijven het geen probleem vinden als je ook met andere bedrijven uit dezelfde sector samenwerkt, zolang je maar openheid van zaken geeft.

Wijzigingen in de werkbeschrijving:

- In de werkbeschrijving is uiteraard het plaatsen van de units opgenomen; het geeft een enorm verschil voor de dag-structuur van zowel cliënten als personeel. De geplaatste units zijn aangemeld bij het kwaliteitsbureau. Dit bracht met zich mee dat het veiligheidsplan moest worden aangepast; vluchtroutes, brandblussers, EHBO-koffer etc.

- Voorts zijn er werknemers bijgekomen en vertrokken, ook dit is in de werkbeschrijving aangepast om het up to date te houden.

- De pluktuin is ingeschreven voor registratie bij de code Sociale Ondernemingen. Dit kan een netwerkuitbreiding ten gevolge hebben omdat ze dan aanspraak kunnen maken op SROI gelden van naburige ondernemingen die hun willen steunen.

Financiering van de zorg:

De financiering van de zorg is in zoverre veranderd dat ze geen WLZ cliënten meer hebben. Voor de rest is de omzet ongeveer gelijk gebleven aan vorig jaar.

Doordat ze nu meer personeel hebben, en geïnvesteerd hebben, zal de winst evenwel lager uitvallen.

3.3 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad:

Het is gelukt om kundig personeel aan te nemen. Dat maakt dat er nu een goed functionerend team staat waardoor de zorgboeren niet alleen maar zorgen, maar ook weer boeren.

Het nieuwe team moet zijn weg vinden; het reilen en zeilen van werken in de natuur met kinderen is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Dat vraagt veel overleg, overdracht en aandacht. Ze starten met een maandelijks teamoverleg waardoor er heldere communicatie is. Iedere begeleider krijgt zijn 'eigen' cliënten en is verantwoordelijk voor de communicatie rondom die cliënten. Er worden protocollen gemaakt waardoor er een eenduidige taakaanpak ontstaat. Ze maken een team-app waar ze in de groepsbeschrijving klussen met elkaar delen die gedaan kunnen worden. Er wordt een vaste takenlijst gemaakt voor elke werkdag. Zo worden verwachtingen helder en inzichtelijk.

De intervisie voor zorgboeren met personeel was helpend; ze kregen handvaten om met het vele verzuim om te gaan. Ze leerden goede arbeidsovereenkomsten op te stellen waarin niet alleen de werknemersbelangen, maar ook hun eigen belangen belicht werden.

Zo ontstond er een nieuwe balans met in het najaar teveel personeel op te weinig cliënten (ze draaiden voor het eerst verlies), maar genoeg vertrouwen om dit weer recht te trekken. Er stond een stevige basis. De consequentie hiervan was echter wel dat de puzzel cliënten/personeel ingewikkelder werd om te organiseren. Een leerproces waarbij 'nee' zeggen geoefend werd.

Het toepassen van het kwaliteitssysteem:

De dynamiek en doorstroom van zowel deelnemers als personeel maakt dat het noodzakelijk is om de acties te plannen. Er zijn veel verschillende zaken die gedaan moeten worden, met het kwaliteitssysteem wordt het overzicht gewaarborgd. Zo wordt er niets vergeten. Af en toe werd er iets dubbel gepland. Het systeem zorgt ervoor dat er geen relevante zaken over het hoofd gezien worden. Het kan effectiever gemaakt worden door kort en bondig taalgebruik. Zo gaat er minder tijd inzitten en blijf je bij de les.

De ZBZH werken aan een kwaliteitsslag door de documenten die alle aangesloten zorgboeren regelmatig in hun systeem moeten vervangen centraal te vervangen. Dat gaat veel administratieve handelingen schelen. Minder bureau en meer buitenwerk!

Ondersteunend netwerk:

Door de aansluiting met de ZBZH en in het bijzonder de Raad van Advies is het netwerk in rap tempo uitgebreid: beleidsmakers, mensen uit de financiële wereld, bestuurders, en collega-zorgboeren reflecteren op ingebrachte onderwerpen. Door actief betrokken te zijn bij elkaar ontstaat er een inspirerende flow waardoor de ontwikkelingsrichting duidelijk wordt. Waar eerst het ondersteunend netwerk heel dichtbij en lokaal was zien de zorgboeren nu dat er meer is dan hun kleinschalige boerderij in de Hoeksche Waard. Dat maakt dat hun visie op zorgboeren wordt bijgesteld en uitgebreid. Niet dat ze groter willen worden; wel op welke manier ze trouw kunnen blijven aan hun eigen waarden, missie en visie.

Doelstellingen van vorig jaar:

** Het aannemen van voldoende gekwalificeerd personeel.*

Daarin zijn ze voldoende geslaagd. Dat neemt niet weg dat een geschikt iemand altijd welkom is om te komen werken. De vacatures blijven uitstaan op de sites. Het is een dynamisch proces.

** Een goede planning en taakverdeling waarbij ook de andere facetten van hun bedrijf in ogenschouw worden genomen (het agrarische gedeelte en de pluktuin). Afbakenen.*

Hier zijn ze heel goed in geslaagd: de pluktuin is het afgelopen seizoen dicht gebleven zodat ze de tijd en ruimte hadden om de units volledig af te werken en aan alle veiligheidseisen te voldoen. Dit neemt niet weg dat ze de pluktuin wel gemist hebben en er dus naar streven om aankomend seizoen wel weer open te gaan.

** Vakanties inplannen. * Ruimte voor contemplatie en een privé leven.*

De vakanties werden (zowel voor dit als voor komend jaar) ingepland. Dat betekent vaste verlofdagen voor het personeel maar ook voor de zorgboeren. Een paar momenten per jaar om een privéleven te hebben. Bovendien zijn ze vanaf afgelopen augustus op de donderdag gesloten. Een mooie stap in de richting van een goede balans tussen werk-, en privéleven. Het zorgt ervoor dat er ook weer ruimte is voor 'leuke dingen' zoals het organiseren van het oliebollenBAL op 31 dec voor alle cliënten en hun familie.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Bij NATUUR jz begeleiden ze cliënten die een complexe zorgvraag hebben.

Ze bieden dagbesteding intensief en individuele begeleiding.

Aantal deelnemers.

doelgroep	begin	instroom	uitstroom	eind
kinderen 6-12	18	11	10	19
jeugdigen 13-18	6	4	4	6
totaal	24	15	14	25

Reden uitstroom.

Weer naar school	11
Naar andere zorg (boerderij)	2
Weer thuis kunnen zijn	1
Totaal	14

De grootste uitstroom is richting het onderwijs. Buiten dat dit een fantastisch succes is heeft het ook nadelen; als gezegd was er vanaf september een ware leegloop, waardoor het aantal cliënten sterk terugliep. Het plaatsen van nieuwe cliënten laat vaak even op zich wachten omdat er aangemeld, kennisgemaakt en een intake moet worden gepland. Bovendien was dit net het moment dat NATUUR jz aan de slag ging voor de 'blauwe aansluiting' waardoor juist dat werk overgenomen werd van de vaste zorgcoördinator van de ZBZH, door hun eigen zorgcoördinator, waardoor het iets meer tijd kost.

De zorg wordt voornamelijk door de JW gefinancierd, met een uitzondering naar de WLZ (PGB). Die laatste doelgroep is nu vertrokken en het staat in de uitsluitingscriteria van NATUUR jz dat ze deze zorg ook niet meer bieden i.v.m. de vervoersverplichting die daaraan vasthangt.

Bij de kennismaking wordt nu veel beter ingeschat welke zorgzwaarte er nodig is voor een potentiële cliënt, er hoeft bijna niet meer te worden op-, of afgeschaald. De ervaring leert dat daar nu beter mee wordt omgegaan waardoor er geen onrealistische verwachtingen of doelen meer worden gesteld. Binnen de aanmeldingen moet NATUUR jz tegenwoordig vaker 'nee' verkopen omdat cliënten vaker vallen onder de wet Zorg en Dwang, of omdat de individuele begeleiding zo complex is dat er geen personeel voor te vinden is.

Er staat nu een goed functionerend team, en dat willen ze zo houden.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Conclusies:

- * Er staan nu een goed functionerend team dat aan de scholingseisen op de werkvloer voldoet. Bij verzuim (wat het afgelopen jaar exorbitant hoog is geweest), is er een achterwacht zodat er altijd zorg geleverd kan worden.
- * Er is voldoende expertise in huis om uitgevallen leerlingen weer terug naar school te krijgen. Dit succes wordt door de jeugdteams en de scholen gedeeld. Het zet NATUUR jz op de kaart.
- * Deelnemers melden nogal makkelijk af. Om de hoeveelheid cliënten en arbeidskrachten in balans te houden is het nodig om iets meer cliënten op een dag te plaatsen zodat een groepje ook daadwerkelijk een groepje is (en niet vervalt in ongewenste IB, waar geen vergoeding tegenover staat)

Dit is er geleerd m.b.t. de ontwikkelingen:

- * Het is belangrijk om een serieuze samenwerkingsrelatie aan te gaan met de scholen waar de cliënten naar uitstromen; door niet *alleen te overleggen* maar ook *daadwerkelijk samen te werken*, valt er aan beide kanten en in ieder geval voor de deelnemers winst te behalen.
- * We gaan in gesprek met de twee scholen waar een groot deel van onze deelnemers naartoe gaat om te zien of de samenwerkingsstructuur effectiever kan, zowel op praktisch als op financieel gebied.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Met vallen en opstaan komt de juiste organisatie van het personeel op gang. Werken met personeel blijkt een vak op zich en NATUUR jz profiteert van de ervaringen van andere zorgboeren die ze delen tijdens de *interview voor zorgboerderijen met personeel*, door de ZBZH. Verzuim, ongeschiktheid, de juiste persoon voor de juiste job en persoonlijk leiderschap, zijn zaken die geleerd moeten worden. Maar ook: structureel overleg plannen, niet alleen met het hele team maar ook met de personeelsleden individueel. Uitvinden wat er nodig is om iemand goed te laten functioneren, maar niet door slecht functioneren je organisatie laten uithollen. Regels waar je je als werkgever aan hebt te houden, eisen die je mag stellen, de CAO Jeugdzorg.

Verloop van personeel in 2024:

- In de loop van het jaar zijn er twee BBL-stagiaires gestopt: de een al vrij snel (maart) omdat het werk niet bij hem paste. Hij kwam uit de verslavingszorg en wilde hier graag naar terug. De ander (juni) omdat ze in therapie ging, aan zichzelf moest werken, en dus geen ruimte had om de zorg te bieden die haar functie met zich meebracht.
- Een werknemer die in mei gestart was wilde in de vakantie graag met zijn gezin op vakantie (het was al geboekt), daardoor is er een wervingsbericht op de socials gezet en konden ze een paar vrijwilligers aannemen. Ondanks dat hij toch op vakantie kon, hebben ze het contract niet verlengd in november. Hij voldeed niet aan de verwachtingen die horen bij zijn functie.
- Rond de zomervakantie meldde zich echter een nieuwe BBL stagiair, die het prima doet. Zij is in september in dienst gekomen.
- Ze hebben een facilitair medewerker aangesteld die zorgt dat de boel op orde blijft en af en toe met de cliënten eet zodat er gesprekken en pauzes kunnen worden gehouden.
- Bovendien is er in oktober een eigen zorgcoördinator aangesteld om zo vorm te geven aan de *blauwe aansluiting*.

- Een vaste medewerker kreeg op verloop van twee maanden maar liefst 3 (!) auto-ongelukken. Hiervan is ze nog steeds herstellende dus dit zorgde voor een hoog ziekteverzuim.

Dus ja, er zijn wel de nodige wijzigingen in de samenstelling van het team geweest in 2024, maar er staat nu wel een team dat de schouders eronder zet. Dat team blijkt dynamisch. Regelmatig melden zich geïnteresseerden met een open sollicitatie en ze hoeven dus geen moeite meer te doen om personeel te werven. Voor goede mensen is er altijd plek onder de geldende voorwaarden. Het ziet er naar uit dat de kern van dit team er volgend jaar nog werkt en dan is er dus sprake van stabilisatie. Er is nu in ieder geval al veel minder stress en werkdruk dan vorig jaar.

Het team heeft een grote inbreng; alle goede ideeën worden uitgevoerd. Zo hebben ze foto's gemaakt van alle deelnemers met hun naam, voor de dagplanning en voor op de lockerkastjes. De basis van de gehele organisatie is opgezet zodat materialen makkelijk gevonden kunnen worden, maar ook weer op de juiste plek worden opgeborgen. Bovendien zijn er protocollen gemaakt zodat iedereen dezelfde werkwijze hanteert, picto's voor bijv. afvalverwerking, handen wassen of wc gebruik. Ze hebben een team-app gemaakt voor de dagelijkse communicatie en een deelpagina op instagram voor goede ideeën. Voortdurend worden werkwijzen onder de loep gelegd en staan ze open voor nieuwe ideeën of methodieken (afgelopen jaar zijn de 7 eigenschappen van Covey, de yogabeertjes, mindful kids en tieners, en psycho-educatie succesvol ingevoerd).

Met alle werknemers is een functioneringsgesprek gehouden waarvan een verslag in het dossier is opgenomen.

4.4 Stagiairs

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

Ze zijn het jaar gestart met twee BBL stagiaires (gespecialiseerd pedagogisch medewerker en persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg) die dus een arbeidscontract hadden. Beide stagiaires konden hun studie niet op de zorgboerderij afronden om persoonlijke redenen. Zij zijn in maart en juni gestopt.

Inmiddels is er per september een nieuwe BBL stagiaire (social work) gestart en het ziet er naar uit dat zij is gemotiveerd om haar opleiding bij NATUUR jz af te ronden.

De BBL stagiaires krijgen dezelfde taken en verantwoordelijkheden als een werknemer zodra ze dit aankunnen. In plaats van te starten met een groepje van 4 deelnemers lopen zij eerst een periode mee, begeleiden dan 1 of 2 deelnemers en groeien verder zodra het vertrouwen er is. Uiteraard worden deze afwegingen zorgvuldig en in nauw overleg met de begeleiders gemaakt. Hoofddoel is het opdoen van werkervaring.

Daarnaast waren er nog 3 stagiaires social work voor 2 dagen per week die hun stage alle drie voor de zomervakantie succesvol hebben afgerond. Een van die drie informeert nog regelmatig hoe het bij de zorgboerderij gaat. Zij is een potentieel werknemer.

Afhankelijk van de vaardigheden deze stagiairs tonen mogen ze deelnemers (gedeeltelijk) begeleiden. De vaste begeleider blijft altijd verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn eigen cliënten. Hoofddoel is het uitvoeren van de studieopdrachten.

Stagiairs kunnen altijd een gesprek aanvragen met hun begeleider (vaak dezelfde dag nog). Bovendien is er elke maand een informeel gesprek (waarin het niet altijd over school, het werk of de deelnemers hoeft te gaan, maar dat is meestal wel zo). Daarnaast zijn er elk half jaar evaluatiemomenten (al dan niet met een docent van de opleiding). De studenten rapporteren aan het einde van de dag en er is wekelijks een vast overlegmoment ingepland voor schoolopdrachten.

Er is altijd een achterwacht als het even niet goed loopt met een cliënt. De stagiairs kunnen vragen stellen of een cliënt in een ander groepje plaatsen. Er heerst een open overlegcultuur en er is altijd contact met een zorgboer mogelijk (zorgtelefoon).

Door te werken met stagiairs komen er nieuwe ideeën op de zorgboerderij. Zij brengen een frisse blik en nieuwe ideeën die vaak praktisch uitvoerbaar zijn. Zij maken een belangrijk deel uit van het team en zij worden als een gelijkwaardig collega gezien. Zo kwam de huidige stagiaire met het idee van een teamuitje, daar wordt aan gewerkt!

4.5 Vrijwilligers

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

Vrijwilligers hebben een vrij intensieve begeleiding nodig. Na elk werkmoment is er een praatje; hoe is het gegaan, wat is er opgevallen, zijn er nog tips. De vrijwilligers zijn over het algemeen erg positief en vinden veel voldoening in het werk. Zo komen ze met leuke ideeën voor bijv. een knutsel-, of kookactiviteit. Ze besteden veel aandacht aan het voorbereiden van dit soort activiteiten en zijn daarmee echt een ondersteuning voor de medewerkers. Hun werk wordt zeer gewaardeerd en dat wordt ook zo uitgesproken.

Omdat ze dit jaar de pluktuin niet open hebben gedaan is een deel van de tuinwerkzaamheden komen te vervallen. Die tuinvrijwilligers zijn afgehaakt, door een gebrek aan een praatje.

Er zijn wel vrijwilligers bijgekomen voor het begeleiden van de deelnemers; het zijn de extra 'ogen en oren' die het mogelijk maken een activiteit te doen op een ander deel van het terrein, even te gaan voetballen, schoolwerk te maken of samen naar de speeltuin te gaan. De vaste begeleiders blijven verantwoordelijk voor hun eigen cliënten, de vrijwilligers zijn ondersteunend daaraan. Deze vrijwilligers zijn erg trouw aanwezig en flexibel. Er kan altijd een beroep op hun gedaan worden.

Er zijn nu in totaal 4 vrijwilligers:

- * 1 op de woensdagmiddag om en om.
- * 2 op de zaterdagen en in de vakanties 2 tot 3 dagen per week. .
- * 1 op de zaterdagen om en om en in de vakanties gemiddeld 3 dagen per week.

Er wordt met elke vrijwilliger minimaal 1x per jaar geëvalueerd, daar wordt een verslag van gemaakt in in het dossier gezet. Het team van vrijwilligers is stabiel en er worden voorlopig geen wijzigingen in verwacht. Van elke vrijwilliger is er een VOG.

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

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

Conclusies:

- * Er is een gezamenlijke werkcultuur ontstaan doordat ieder zijn eigen inbreng heeft. Er is daarbij geen onderscheid tussen werknemers, stagiairs of vrijwilligers. Hierdoor staat er een goed functionerend team.
- * Er is het afgelopen jaar veel verzuim geweest, dat heeft geresulteerd in het organiseren van een achterwacht waardoor de continuïteit en stabiliteit voor de deelnemers gewaarborgd is.
- * De samenstelling van het team is dynamisch. Voortdurend zijn er belangstellenden uit onverwachte hoek die hun steentje willen bijdragen. Daar kunnen heel waardevolle potentiële collega's bijzitten die altijd een kans krijgen om hun vaardigheden te tonen. Ze gaan met ieder van hun in gesprek.
- * NATUUR jz is een lerende organisatie; ze staan open voor nieuwe ideeën en passen deze toe als ze geschikt zijn. Er wordt voortdurend geschoold. Dit wordt systematisch geëvalueerd in de maandelijkse teamoverleggen.
- * Dit jaar is de nadruk meer op zorg komen te liggen en is de aandacht voor de pluktuin afgebakend, om rust en stabiliteit te creëren. Dat is gelukt waardoor de horizon nu weer in die richting verbreed kan worden.

Wat gaan ze doen:

- * De zorgboeren blijven deel uitmaken van de intervisiegroep '*zorgboeren met personeel*' van de ZBZH om op die manier met elkaar lering te trekken van elkaars ervaringen.
- * Het personeelsbestand blijft op peil om zodoende de werkdruk laag te houden en de deelnemers de juiste begeleiding te geven.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De opleidingsdoelen van het afgelopen jaar:

** Verdiepen in emotieregulatie/psycho-educatie: voor kinderen met een taalontwikkelingsstoornis kan het moeilijk zijn om emoties te verwoorden. Dit kan zorgen voor onzekerheid en frustratie.*

De zorgboerin heeft een heel mooie workshop gevolgd; 'Jij en stress een hersenles'. Daarin kreeg ze handvatten die ze met het team gedeeld heeft.

** Reflecteren in ons nieuwe team; wellicht eigen intervisiebijeenkomsten organiseren? Een opleiding tot gespecialiseerd intervisiebegeleider volgen.*

Op dit moment is dat nog niet relevant; het team is nog vrij vers en moet nog echt een team worden. De maandelijkse teamoverleggen geven wel de mogelijkheid om te sparren, maar van intervisie is nog geen sprake. Dit kan nog wel een doel zijn voor het aankomende jaar.

** Onderzoeken hoe de zorgboeren hun nieuw verworven leiderschap vorm geven/ management vaardigheden.*

Dit hebben de zorgboeren gedaan a.d.h.v. de reeds besproken intervisie voor zorgboeren met personeel. Wordt gecontinueerd.

** Scholing van de Stichting ZBZH volgen, en de benodigde scholing voor de herregistraties SKJ / Persoonlijk begeleider.*

Er is in beeld hoeveel en welke punten er nog nodig zijn voor de herregistraties en ze zorgen dat ze ruim voor de deadline alles op orde hebben.

De opleidings-, en ontwikkelactiviteiten van 2024:

opleiding	leerdoel	wie	behaald
Kweken in de kas, collegiale consultatie	Weten hoe ze de kas met wintergroenten en kruiden kunnen inrichten	Peter en Claudia	ja
BHV	BHV op peil houden (jaarlijks)	Peter en Claudia	ja
Kennisbijeenkomst ZBZH	Laptoptraining maar ook cybersecurity	Claudia	ja
Studie-avond BGO de Akker	De 7 eigenschappen van leiderschap (Covey)	Eerst Peter toen het hele team	ja
Jij en stress, een hersenles, Flow in Grow	Hoe leg je psycho-educatie uit aan anderen	Eerst Claudia toen het hele team	ja
Omgaan met dilemma's rond vrijheidsbeperking (WZD)	Begrijpen hoe deze wet werkt, hoe je hem moet toepassen en daarop het plaatsingsbeleid aangepast	Claudia	ja
Kennisavond ZBZH 'Omgaan met agressie'	Hoe zie je dat de spanning oploopt en wanneer grijp je, op welke manier in?	Peter	ja
Kennis van de inhoud van de CAO	Hoe pas je deze toe op het opstellen van een	Claudia	ja

Jeugdzorg (met hulp van jurist ZBZH)	arbeidsovereenkomst		
In aanmerking komen voor de Blauwe Aansluiting ZBZH	Welke handelingen moet je doen als zorgcoördinator en deze eigen maken	Saskia en later Claudia	nog bezig
Reflecteren n.a.v. vragenlijsten SKJ	Geoefend met de zorgcoördinator ZBZH n.a.v. overplaatsing cliënt door WLZ	Claudia	ja
Intervisie voor ouders, collegiale consultatie ZBZH	Zelf intervisie voor ouders opzetten, hoe doe je dat?	Claudia en Saskia	ja
Deelnemen aan de Raad van advies (als secretaris)	Gevraagd en ongevraagd advies geven aan het bestuur van de ZBZH	Claudia	ja
De belangrijkste stromingen binnen de psychologie, zorgboerenacademie (FLZ)	Welke stromingen zijn er en hoe dit te vertalen naar de dagelijkse werkp praktijk	Claudia	nee
Een kijkje bij visionair <i>Bij Bram</i> bij de opzet van een nieuwe zorgboerderij in Everdingen	Inspiratie en buiten de hokjes denken, verbinden van kennis	Claudia	ja
Intervisie voor zorgboeren met personeel (ZBZH)	Leren van elkaars ervaringen en hoe toon je leiderschap	Peter en Claudia	ja
Kennisbijeenkomst ZBZH: terugblik en jaarplan voor komende jaren	Met elkaar nadenken over de zorgbedrijven die aan willen sluiten. Wat is een 'zorgboerderij?'. Hoe zijn de cijfers van 2024 uitgevallen?	Peter en Claudia	ja

Voor volgend jaar op de planning:

- * De belangrijkste stromingen binnen de psychologie, zorgboerenacademie (FLZ).
 - * Doorgaan met intervisie voor zorgboeren met personeel.
 - * 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.
- Ze voldoen aan de scholingsnorm om hun doelgroep te mogen begeleiden.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Het komend jaar gaan ze werken aan:

- * 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.
- * De laatste puntjes voor herregistratie SKJ behalen (moet in januari 2026 verlengd worden).
- * 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.
- * Deelname aan de Raad van Advies; meedenken over te vormen beleid. Netwerken.

Opleidingsdoelen voor de komende jaren:

- * Goed leiderschap (voor de zorgboeren); hoe maak je van je team, een echt team.
- * Punten halen voor de herregistraties 'social work en persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg'.
- * *Eventueel*: Omgaan met agressie voor alle begeleiders. De meeste incidentmeldingen komen voort uit agressie.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusies:

Als eerder genoemd zijn ze een lerende organisatie. Veranderende omstandigheden (zoals incidentmeldingen, maar wellicht ook de gesprekken met de samenwerkende scholen waar de deelnemers naar uitstromen) leveren input voor het scholingsbeleid. Veranderende wetgeving die op hun pad komt wordt door het scholingsbeleid van de ZBZH gecoördineerd.

Vaststellen nieuwe behoeften en doelen:

Opmerkingen en openstaan voor (opbouwende) kritiek; de (interne) audit, opmerkingen van de zorgcoördinator, evaluaties met cliënten leveren waardevolle feedback voor scholing op. In de evaluatiegesprekken met het personeel is dit een punt van aandacht; wat gaat er al goed en wat kan er beter? Waar liggen de scholingsbehoeften van de medewerkers? Andersom faciliteren de zorgboeren opleidingen die aangeboden worden via de Zorgboerenacademie, of Stichting ZBZH. Dat is gedeeltelijk facultatief (naar interesse) en gedeeltelijk een wettelijke verplichting (bijv. de meldcode)

Wat is er geleerd:

Omdat de aan de wettelijke verplichting voor de SKJ registratie voor een groot deel is voldaan, is het in die zin niet noodzakelijk om nog opleidingen te volgen. Ze voelen wel de verplichting om hun kennis te delen/toe te passen. Zo komen andere zorgboeren graag eens een kijkje nemen om hun werkwijzen en bezoeken zij andersom de zorgboerderij van collega zorgboeren. Daar is nu de tijd voor en dat levert inspiratie op.

De intervisie met ouders is een succes gebleken en het is mooi om dit verder te ontwikkelen.

Veranderingen die zijn doorgevoerd:

- Ze zijn gestart met de intervisie voor ouders. Dit was een zeer zinvolle middag, zo kregen ze terug van de deelnemers en zal doorgang vinden in 2025; de eerst intervisie staat voor februari gepland.

- N.a.v. de workshop psycho-educatie "*Jij en stress een hersenles*" van Jacqueline Tournier, worden kinderen voorgelicht over de werking van hun brein bij spanning. Dit is een krachtige tool om met kinderen hun gevoelens onder woorden te brengen. Omdat dit zo succesvol is gebleken in de dagelijkse praktijk van de NATUUR jz, heeft de zorgboerin het management dat verantwoordelijk is voor scholingsbeleid bij de ZBZH, op de hoogte gebracht. Zij hebben nu de workshop op het programma staan voor alle zorgboeren.

- Doordat de nieuwe zorgcoördinator ingewijd wordt in alle protocollen rondom plaatsing, evaluatie en eindgesprek van een cliënt is zij nu in staat zelf deze procedures te begeleiden. De volgende stap is dat ook de zorgboerin hier notie van neemt en dit gaat uitvoeren.

Verandering in de processen rondom scholing:

- Ze zijn zich terdege bewust van de veiligheidsrisico's die kleven aan het werk met kinderen in de natuur en buiten. Toen in juni een bus werd aangeschaft om cliënten mee te vervoeren was het advies van de ZBZH om alle personeelsleden BHV te laten volgen. Toen een van de medewerkers inderdaad een aanrijding had met cliënten in de auto werd de noodzaak hiertoe nog eens onderstreept. Alle medewerkers gaan daarom in februari een BHV cursus volgen en houden dit up to date. Nieuwe medewerkers die er in de loop van het jaar bijkomen zullen ook gevraagd worden dit te doen.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

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 de begeleidingsdoelen vaak in de sfeer van emotieregulatie of opbouwen van het zelfbeeld liggen, kunnen ze in de loop van de tijd verdiept of uitgebreid worden. De meeste doelen worden nu smart geformuleerd waardoor goed evalueren makkelijker wordt. De kwaliteit van de evaluaties neemt toe.

Bij de evaluaties wordt het werken aan de doelen, maar ook het welbevinden van de deelnemer besproken.

Leerpunten:

Ze merken dat het nodig is dat de begeleider van betreffende deelnemer bij de evaluatiegesprekken zit. Dat geeft de evaluatie meer diepgang en levendigheid. De meeste zaken die gebeuren worden immers niet gerapporteerd. Dit wordt voor de komende periode zo ingepland.

Het proces:

Het proces van evalueren, plannen en verslagleggen (en aanpassen van het zorgplan) verloopt ruimschoots binnen de norm. Buiten de gestelde termijn van elk halfjaar evalueren, worden er tussendoor regelmatig gesprekken ingepland in de vorm van een groot overleg of een oudercontact. Door een vaste begeleider aan een cliënt te koppelen zijn de lijntjes kort.

De cliënten geven middels het tevredenheidsonderzoek aan zeer tevreden te zijn (een ruime 8 wordt er gemiddeld gescoord).

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Conclusies:

Het hele proces van kennismaking/intake, evaluaties, tot en met het eindgesprek bij vertrek, loopt goed. De nieuwe zorgcoördinator wordt door de zorgcoördinator van de ZBZH ingewerkt om deze kwaliteit te behouden. De eigen begeleider van de cliënten zal aansluiten om de evaluatie op zorginhoud aan te vullen.

Als er meer personeel aantreedt met zijn eigen verantwoordelijkheden, valt een deel van het cliëntencontact voor de zorgboeren weg. Om toch de verbinding met cliënten en hun ouders te blijven voelen organiseert NATUUR jz een aantal activiteiten waarbij alle kinderen met hun ouders/familie en bekenden worden uitgenodigd.

Zo wordt er de moederdag-pluk in mei, de open dag in september en dit jaar voor het eerst het oliebollenBAL op 31 december, georganiseerd. Een paar momenten van informeel samenzijn die door de cliënten zeer gewaardeerd worden. Er zijn dus nieuwe tradities geboren.

Als de zorgovereenkomsten een nieuwe vorm gaan krijgen (middels voorwaarden zodat er niet bij elke verandering wijzigingsformulieren hoeven te worden ingevuld) en er ook een nieuwe modus voor de wijzigingen in Kwaliteit Laat Je Zien van kracht wordt, is het nodig om bijbehorende werkprocessen aan te passen. De ZBZH nemen hier het initiatief toe.

Wat gedaan en nog doen:

De zorgboeren/ werknemers onderhouden nauwe contacten met de ouders en andere zorgverleners. Afspraken die hierover gemaakt worden (bijv. een overleg met een school of speltherapeut om gezamenlijke doelen af te stemmen) worden altijd nageleefd. De kracht zit hem in het samen om het kind heen staan en werken aan dezelfde doelen.

Gezien de mate van tevredenheid bij de cliënten is er geen reden om dit proces bij te stellen of te veranderen.

6.3 Inspraakmomenten

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

De keukentafelgesprekken:

De cliëntgesprekken hebben in juni (samen met de voorzitter van de cliëntenraad ZBZH), en december plaatsgevonden. We doen 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*: met name het zinvol bezig zijn, zich gezien en gehoord voelen, de buitenruimte om te bewegen en ik hoor erbij en doe mee, scoren hoog. Heel laag scoort de waarde: (ook dat is inmiddels een traditie) gezond eten. De kinderen kwamen zelf op het idee om hun brooddozen wat gezonder te vullen. Dit punt is ingebracht in het teamoverleg en daar kwamen wel wat ideeën uit. Met name het vullen van de brooddozen met gezonde hapjes (door de ouders), en de kooklessen gezond maken zijn ook echt uitgevoerd. Dus nu wordt er pompoensoep gemaakt i.p.v. muffins.

In het algemeen:

* De deelnemers zijn erg tevreden over de begeleiders. Dit wordt uitgevraagd op een ander moment, anders voelen ze zich wellicht niet zo vrij om dit te uiten.

* De deelnemers willen graag meer dieren.

Bijlagen

- notulen keukentafelgesprekken juni 24

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Conclusies:

- * Ze zijn al langer van plan om meer dieren aan te schaffen (schapen en varkens). De schapenweides zijn inmiddels gedraineerd, maar moeten nog worden aangelegd (en een heg eromheen geplant). Varkens verwachten ze in het voorjaar aan te schaffen. Inmiddels zijn er wel wat meer kipjes en konijntjes om te verzorgen. Dit wordt erg gewaardeerd. Kinderen knuffelen vaak met de konijntjes tijdens de vrije keuzemomenten.
- * Het thema 'Gezond eten', wordt ingebracht bij de Raad van Advies zodat ze hierover met andere zorgboerderijen kunnen sparren.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Bij de kennismakingen wordt er uitgevraagd waarom de cliënten wel of niet kiezen voor NATUUR jz:

Een koos er niet voor NATUUR jz om:

- * De reden voor moeder om voor de andere zorgboerderij te kiezen is omdat daar groepjes zijn met net wat meer kinderen in dezelfde leeftijdscategorie en de aanwezigheid van meer dieren.
- * Een andere cliënt koos voor een andere zorgboerderij omdat daar onderwijs gegeven wordt.

De meeste aanmelders kiezen wel voor NATUUR jz:

- * Omdat in beginsel het contact als erg prettig wordt ervaren. Juist warm en niet zakelijk.
- * Omdat er vertrouwen is dat het kind hier op de juiste plek zal zijn door de enorme buitenruimte en de gelegenheid om lekker te bewegen.
- * Omdat er individueel gewerkt wordt aan de vaardigheden om weer naar school te gaan, en ze daar veel succes mee hebben.

Zodra er een intake gesprek is geweest krijgen cliënten een vragenlijst vanuit het programma 'Vanzelfsprekend' toegestuurd, door de zorgcoördinator.

De link die wordt toegestuurd geeft dan 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. Veel deelnemers hebben na uitnodiging de vragenlijsten van 'Vanzelfsprekend' ingevuld. Ze vragen 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. De zorgcoördinator controleert dit van tevoren. Op deze manier wordt het invullen van de vragenlijsten veilig gesteld.

Ze hebben 41 vragenlijsten toegestuurd, waarvan er 24 zijn ingevuld, een redelijk representatief aantal. Het blijkt in de praktijk moeilijk om de vragenlijsten ingevuld te krijgen.

In algemene zin komt eruit dat ze hun werk goed doen, de deelnemers herkennen zich in het aanbod en zijn tevreden over de manier waarop ze begeleid worden.

Op de onderdelen waarop een rapportcijfer te behalen valt scoren ze een dikke 8.

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Conclusies:

* Het is beter om de vragenlijsten na te vragen als die zijn toegestuurd (bijv. een week erna als ze nog niet zijn ingevuld). Nu doen ze dat twee maal per jaar, maar dat werkt dus niet. Na de navraag worden er maar enkele lijsten ingevuld. Een mooie taak voor de nieuwe zorgcoördinator.

* Inbrengen van gezond eten bij een kennisavond van de ZBZH.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Op 29-7-24 vindt er **een aanrijding** plaats tussen een van de medewerkers (die met deelnemers in de auto zit) en een andere auto. De medewerker treft geen schuld; e.e.a. is op camera vastgelegd en de videobeelden tonen aan hoe het gebeurd is.

De analyse wordt op de eerste plaats door de zorgboeren en later door de ZOCO van de ZBZH gedaan.

De oorzaak is een onoplettende medeweggebruiker.

De medewerker brengt direct de deelnemers in veiligheid en belt vervolgens de zorgboer. De deelnemers worden snel opgehaald.

Alle begeleiders van de dag gaan na het incident met alle deelnemers in gesprek. Iedereen is onder de indruk en dit moet een plekje krijgen. De medewerker gaat met betreffende ouders in gesprek als de deelnemers worden opgehaald en toont daarbij de inmiddels vrijgegeven videobeelden. De ouders zien dat de medewerker er niets aan kan doen.

In een nagesprek concluderen ze dat er goed is gehandeld. Wel wordt besloten dat alle medewerkers een BHV cursus gaan doen, zodat veiligheid zoveel mogelijk gewaarborgd kan worden. Daarvoor zijn alle medewerkers inmiddels ingeschreven.

Op 31-7-24 wordt een deelnemer wederom **gebeten door de hond**.

De analyse wordt op de eerste plaats door de zorgboeren en later door de ZOCO van de ZBZH gedaan.

Oorzaak: de hond ligt vast op een andere plek dan normaal omdat zijn ren wordt schoongemaakt. Hij is nerveus. Als dan iemand gaat aaien voelt hij zich bedreigd en bijt.

Direct gedaan: ontsmet en het wondje hygiënisch afgedekt.

Nazorg:

* Aan iedereen laten weten niet meer in de buurt van de hond te komen, dit ook tijdens het teamoverleg naar voren laten komen. Uitleggen wat de oorzaak van het gedrag van de hond is en dat alleen de zorgboer in aanraking komt met de hond.

* Moeder van de deelnemer direct op de hoogte gesteld en gewezen op een bezoek aan de huisarts (zodat er een tetanusinjectie gegeven kan worden).

Is er goed gehandeld:

De ZOCO schrijft: "Begeleider heeft goed gehandeld door ... gerust te stellen en onder toezicht medisch te behandelen. Goed dat ouder is geïnformeerd en dat een bezoek aan de huisarts is geadviseerd. Gezien....samen met een begeleider was gedurende het incident goed om binnen het teamoverleg dit incident en de maatregelen aan de orde te stellen zoals beschreven in de FOBO. Ons advies is om het schoonmaken van de ren waardoor de hond op een aparte plek moet liggen buiten dagbestedingsuren te doen in kader van het welzijn en veiligheid van zowel de hond als de kinderen. Dit is niet het eerste bijtincident met de desbetreffende hond, het is belangrijk om risico op herhaling te vermijden door de hond in de ren te houden waar de kinderen niet mogen komen. Het is goed om komende periode na te gaan of ... een angst ontwikkelt voor de hond of honden in het algemeen. Zodat hier eventueel acties op gezet kunnen worden."

Dit is er geleerd:

- * De hond en de deelnemers komen niet meer bij elkaar.
- * De betreffende deelnemer wordt gemonitord op het gedrag naar honden.
- * De hond wordt als 'onbetrouwbaar' gezien.

De volgende aanpassingen zijn gedaan:

- * Alleen de zorgboer laat de hond uit en zorgt ervoor. Deelnemers komen niet meer in de buurt van de hond. Wanneer mogelijk gaat de hond naar een ander deel van het terrein als waar de deelnemers zijn.

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Er zijn in totaal 9 incidenten waarbij het om agressie draait. Deze incidenten zijn veroorzaakt door 3 deelnemers.

1: 24-7-24: een deelnemer **slaat** een andere deelnemer.

De analyse is op de eerste plaats door de begeleider (medewerker) gedaan en later door de ZOCO van de ZBZH.

Oorzaak: een snel oplopend conflict tussen twee deelnemers.

Direct gedaan: beide deelnemers uit elkaar gehaald en uit de situatie gehaald. Het incident wordt nabesproken met zowel de deelnemers als de ouders van beide deelnemers. In dit geval wordt het ook met school besproken, omdat dit gedrag ook daar zichtbaar is.

Nazorg: de medewerker gaat over het incident in gesprek met de zorgboer en de ZOCO schrijft in haar verslag:

"Er is passend gehandeld door direct te reageren bij geschreeuw en tussen beide deelnemers te gaan staan. Goed de-escalerend gehandeld door de deelnemers uit elkaar te halen en op een aparte plek in gesprek met de deelnemer te gaan. Bij het ingrijpen in een conflict tussen twee cliënten, is het wenselijk om met minimaal twee personen te zijn. Goed dat de cliënten samen met een andere begeleider uit elkaar zijn gehaald. Goed dat de betrokkenen zijn geïnformeerd en het incident is nabesproken met beide deelnemers."

Wat is er geleerd:

- * Er moet altijd toezicht worden gehouden op de deelnemers.
- * Bij de escalatie is het zinvol om met een collega de deelnemers uit elkaar te halen. Ook het plaatsen van de eigen deelnemers bij een collega kan helpend zijn.
- * De verbetering om de groepjes deelnemers uit elkaar te houden is hierin helpend.

2: 5 Incidentmeldingen van **dezelfde cliënt**: (slaan 16-4-24, dreigen 4-5-24, duwen andere deelnemer 11-5-24, slaan en met spullen gooien 3-7-24, schreeuwen 28-10-24). Omdat de oorzaak van deze incidenten en de handelingen daarop met elkaar verweven zijn wordt het hier neergezet als 1 geheel.

De analyse is op de eerste plaats door de begeleider (medewerker) gedaan en later door de ZOCO van de ZBZH.

Oorzaak: moeite met wisselingen in thuissituatie (van pleeggezin naar eigen gezin), en wisselingen van begeleiding. Gehechtheidsproblematiek.

Directe handeling: meteen uit de situatie halen (op aandringen van moeder in de gebiedende wijs aanspreken) en laten 'uitrazen'. Iets anders heeft geen zin.

Nazorg: de medewerker gaat in gesprek met deelnemer en moeder. Daarbij wordt nagegaan of er goed is gehandeld.

Is er goed gehandeld: De ZOCO van de ZBZH schrijft n.a.v. het laatste incident het volgende: "Op 28-10-2024 vertoont ... agressief gedrag door de gillen en door het gooien van voorwerpen. Er is volgens de omgangsnormen agressie gehandeld: Kalmeren; grenzen stellen; consequenties aangeven; alarm slaan. Goed dat de zorgboer nadat ... herhaaldelijk niet luisterde op advies van moeder directief heeft toegesproken. Ook goed nadat de genomen stappen door de zorgboer geen effect hadden, dat er contact met moeder gezocht is."

Wat is er geleerd:

- * De cliënt heeft een eigen aanpak nodig. Ze heeft medicatie nodig en die neemt ze nu op gezette tijden.
- * Het maken van schoolwerk geeft haar rust: ze maakt haar schoolwerk met individuele begeleiding, op een vaste tijd waardoor er een voor haar rustgevende structuur in de dag ontstaat.
- * Het is belangrijk om nauw contact met moeder te blijven behouden en haar in haar pedagogische kracht te zetten. Het is voor de cliënt van belang om zich niet persoonlijk afgewezen te voelen.

Dit heeft NATUUR jz ervan geleerd:

- * Bij gehechtheidsproblematiek zoveel mogelijk dezelfde begeleider bij de cliënt zetten. Zo kan er eventueel een vertrouwensrelatie ontstaan.
- * Na elk incident in gesprek gaan met ouders en betrokken hulpverleners. Samen een oplossing zoeken en anders de zorg beëindigen omdat de veiligheid in het geding is.

Aanpassingen of verbeteringen:

- * Bij de intake heel goed kijken of het risico van agressie gedragen kan worden. Hierbij dienen de zorgvuldig afgewogen richtlijnen van de wet Zorg en Dwang als criterium. Bij twijfel wordt de potentiële cliënt niet geplaatst.

3: 3 Incidentmeldingen van **dezelfde cliënt**: fysiek impulsgedrag niet onder controle hebben (13-9-24, 7-10-24, 28-10-24). Omdat de oorzaak van deze incidenten en de handelingen daarop met elkaar verweven zijn wordt het hier neergezet als 1 geheel.

Oorzaak: ... heeft er vaker last van dat hij erg impulsief kan handelen. ... staat dan niet stil bij gemaakte afspraken en "vergeet" de regels. De onrust bij .. begint als hij iets per ongeluk doet. ... overtreedt de regels niet bewust en raakt hierdoor gefrustreerd. Wanneer hij daarna nogmaals wordt aangesproken is dit voor hem de druppel.

Wat er direct is gedaan: de deelnemer wordt uit de situatie gehaald, er wordt contact opgenomen met moeder, die hem vervolgens komt halen.

Nazorg: de ZOCO schrijft: "Het incident komt overeen met wat in de risicoanalyse staat vermeld. Moeder gaf tijdens het vorige evaluatiegesprek aan dat het goed is om ... op zo'n moment volledig uit de situatie te halen en niets van hem te verlangen. Dit komt overeen met hoe er is gehandeld door met hem af te spreken om rustig te worden. Er is volgens de omgangsnormen agressie gehandeld: Kalmeren; grenzen stellen; consequenties aangeven; alarm slaan. Goed dat moeder is gebeld en geïnformeerd."

Er is goed gehandeld: volgens de ZOCO is er goed gehandeld.

Wat is er geleerd: deze deelnemer heeft de tijd nodig om de rust te vinden. Hij kan daar geen andere deelnemers bij hebben. Het is nodig om dan iemand in te zetten die bij hem blijft.

Aanpassingen en verbeteringen:

- * Deze deelnemer wordt in het teamoverleg besproken.
- * Er worden elke keer als deze deelnemer komt duidelijke afspraken gemaakt en verwachtingen uitgesproken zodat daarop terug gevallen kan worden als hij hier is.
- * Er wordt een achterwacht georganiseerd voor als de spanning bij de deelnemer oploopt.

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Conclusies:

Het aantal incidentmeldingen loopt op. Dit heeft te maken met de doelgroep die we begeleiden; sommige cliënten hebben een ingewikkelde zorgvraag waardoor het merendeel van de meldingen door slechts een paar deelnemers ontstaat. Maar het heeft ook te maken met het feit dat we met meerdere begeleiders zijn gaan werken. Daardoor neemt het risico op een incident toe.

Door direct transparant te zijn wordt voorkomen dat incidenten 'een eigen leven gaan leiden' waardoor het verhaal groter wordt. Het is belangrijk om open en eerlijk het verhaal met zowel de deelnemers als hun ouders te delen.

Een incident kan ontstaan omdat er even geen toezicht is.

Een deelnemer moet even apart genomen kunnen worden bij een incident. Daarvoor is er een achterwacht nodig.

Leerpunten en verbeterpunten:

De hond moet worden geïsoleerd van de deelnemers omdat hij onbetrouwbaar is. Werken met dieren brengt risico met zich mee en het is goed om die van te voren in beeld te hebben. Zeker met het zicht op de aan te schaffen schapen en varkens.

Omdat ze met cliënten op stap gaan, met de auto, neemt het risico op een verkeersongeval toe.

Acties:

Het hele team gaat BHV volgen.

Er is een achterwacht aangesteld.

Ze gaan een nieuwe nadenkplek bouwen waar een deelnemer kan nadenken en tot rust komen.

Er wordt structureel psycho-educatie gegeven en aan mindfulness gewerkt waarin gevoelens van onvrede en onmacht een plaats krijgen.

Collega's worden geattendeerd op de mogelijkheid van de agressie-training en met klem verzocht deze te volgen, als die weer wordt aangeboden door de ZBZH.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 24-12-2024 (Afgerond)

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 18-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg met kerstpakketten. Actiepunten: -Zijn de notulen nu wel gelezen? Vaststellen. De notulen zijn unaniem vastgesteld - Psycho educatie (Claudia, 10 min) Jij en stress, een hersenles. Korte uitleg, volledige aandacht, wil je het boek lezen, vraag het aan Claudia. - Nieuwe compostbakken opzetten achter de eerste moestuin (setje van 3) en nog setje van drie op een nader te bepalen locatie. Doorschuiven naar volgende vergadering -Voerschema met hoeveelheid per diersoort. Gaat miv kerstvakantie in werking. -Personeel aanwezigheidsbord met foto's. Hangt centraal onder het afdak en het systeem werkt. -Is er een bibliotheek abonnement geregeld? We hebben nu 1 abonnement, nog kijken of we op NJZ een abonnement met voordeel kunnen krijgen. Wordt vervolgd.

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk indien van toepassing

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 14-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit is nog niet van toepassing, het is in beeld bij de aanschaf van de varkens en schapen.

Herregistratie eisen SKJ/ Persoonlijk begeleider in beeld hebben. 1x per jaar

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 14-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit bespreken we tijdens het eerste kwartaal overleg in 2025. Heeft nu geen urgentie.

Functioneringsgesprekken (indien van toepassing)

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2025

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: niet van toepassing

Nieuwe VOG Claudia en Peter aanvragen, alle VOG 's van vrijwilligers checken.

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 14-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De VOG 's worden in januari weer aangevraagd, de andere VOG 's gecheckt.

VOG Annie aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 29-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 14-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ik heb het in mijn agenda geschreven, zodat deze actie kan worden afgerond.

VOG Stephney aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 14-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ik heb het in de agenda geschreven, wordt geregeld.

VOG Arne aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2027
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 11-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Arne is uit dienst

nieuwe VOG N. van Oijen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 03-12-2024 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Ze werkt hier niet meer.

Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat. (<https://mijn.toelatingsvergunning.zorgaanbiedersportaal.nl/organisatiegegevens>)

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 15-11-2024 (Afgerond)

beoordelingsgesprek plannen medewerkers verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 08-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers zijn gesproken en contracten zijn verlengd/stopgezet. Verslagen zijn ondertekend toegevoegd aan het dossier.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 30-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Met bijna het hele team bijeengezeten om lopende zaken, cliënten en personeel te bespreken. Actiepunten afgerond: • Actiepunten vorige keer: • Veiligheid in de units 15 sept klaar. Laatste bordje brandblusser is binnen. • Communicatie tijdens werkdagen. Dit gaat nu beter. • Inzet klussenlijst • Deksel groene voerton altijd dicht • Ehbo doosje mee naar speeltuin. Ook achter op het terrein een ehbo doos bij de modderkeuken. • Hoe gaan we de vakantie regelen in 2025. Nog te weinig vertrouwen. • Instagram groep voor activiteiten is ontstaan en we zien knutsels ontstaan. • Boodschappen doen bij Lidl svp • Leerdoel bovenin rapportage bij dagprogramma. Eenduidigheid. Dit gaat iets beter, nog nieuw actiepunt. • Notulen verstuurd.

Kwartaal evaluatiegesprek: * cijfers 2023 rond? * veiligheidsplan units geschreven? * wat doen we met de pluktuin volgend jaar? * herregistratie op orde? jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 13-09-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 29-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: We bespreken bovenstaande punten. De cijfers van 2023 zijn ingeleverd en we wachten op een gesprek met de boekhouder. Het veiligheidsplan voor de units is uitgevoerd. De pluktuin en herregistratie staan nog open voor een volgend overleg.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 02-10-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 02-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Via het vast stramen het overleg gevoerd. Met name belangrijk wat we gaan doen als er een collega ziek is. Protocol voor maken.

controle klimtoestellen +schriftelijke verslaglegging

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 27-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle klimtoestellen zijn weer gecontroleerd. Het hang-, en sluitwerk is in orde bevonden.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-09-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 04-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vandaag over personeel, cliënten, gezond eten en mededelingen gesproken. Ook alvast wat punten voor de volgende keer neergezet (calamiteiten op herhaling).

evaluatie-gesprek plannen verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 09-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Met de medewerkers een evaluatiegesprek gehouden en toegevoegd aan hun persoonlijke dossier.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 26-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 07-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Met het hele team bijeen om cliënten te bespreken, personeelszaken en lopende zaken. Notulen naar iedereen gemaaild die op de hoogte moet zijn.

Kwartaal evaluatiegesprek jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 10-07-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 26-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gesprek gevoerd over lopende zaken: * financieel overzicht * omgevingsvergunning * Wat doen we met de pluktuin volgend jaar. Voors-tegens. * personeel * cliënten -> starten met pubergroep * herregistratie bijwerken

de werkbeschrijving KWAPP doorlezen en aanpassen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 15-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Inmiddels alles weer aangepast.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 20-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Wij voldoen aan de norm

Evaluatie voorleestron stichting Zonnige Jeugd. Zie document KWAPP bureaublad

Geplande uitvoerdatum:	12-04-2024
Geldt voor locatie(s):	NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op:	19-07-2024 (Afgerond)
Toelichting:	EVALUATIE VOORLEESTROON NA EEN JAAR - Het aantal kinderen dat gebruik maakt van de Voorleestron: Er wordt door de helft van het personeel vrijwel dagelijks voorgelezen. met name aan de jongere kinderen - Is het project uitgerold naar andere zorgboerderijen? Nee, dit kan wel voorgesteld worden voor een kennisbijeenkomst. - Wat levert het op voor de kinderen? Er is een vast voorleesmoment, verbinding. Verhalen gaan leven (er wordt geciteerd en het levert herkenning op) - Is de woordenschat meetbaar uitgebreid (een woordenschattoets aan het begin van het project en aan het einde van het eerste projectjaar door een logopediste). Ja, de woordenschat is significant toegenomen. - Geeft het een moment van rust/vertrouwen/intimiteit? Zijn er andere merkbare voordelen? Ja, de voorleestron wordt ook voor andere activiteiten gebruikt (verjaardagen, afscheid ets) - Wordt er thuis nu ook (voor) gelezen? De tweedehands/afgeschreven boeken kunnen als 'cadeautje' mee naar huis worden gegeven als impuls. Benoemen dat een bibliotheek abonnement voor kinderen gratis is, bijv. in nieuwsbrief of tijdens een ouderbijeenkomst. Elk kind krijgt een mooi voorleesboek cadeau als het jarig is of eerder bij afscheid. - Lukt het om de boeken netjes te houden? Waarom wel/niet? Ja, we hebben ze toch in het kantoor gezet.

Bijwerken werkbeschrijving, om het half jaar. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum:	08-05-2024
Geldt voor locatie(s):	NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op:	19-06-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Alles weer eens kritisch nagelopen en aangepast

Checklist hygiëne invullen

Geplande uitvoerdatum:	05-05-2024
Geldt voor locatie(s):	NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op:	19-06-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Checklist volledig weer ingevuld.

jaarlijks evaluatiegesprek vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum:	05-09-2024
Geldt voor locatie(s):	NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op:	19-06-2024 (Afgerond)
Toelichting:	We hebben geen 'tuinvrijwilligers' meer. Met de vrijwilliger voor de begeleiding hebben we onlangs geëvalueerd.

controle brandblussers en misthoorn

Geplande uitvoerdatum:	01-07-2024
Geldt voor locatie(s):	NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op:	01-06-2024 (Afgerond)
Toelichting:	brandblussers voldoen aan de norm

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: we hebben een nieuwe aangeschaft

nieuwsbrief uit m.b.t. cliëntenraad (2x per jaar) jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 10-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ook de voorzitter van de cliëntenraad uitgenodigd, hij komt meedoen op 21-6-2024

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 05-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle sites zijn weer geüpdatet en ik heb de socials ingeschakeld voor evt vakantiewerk.

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 19-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: alle brandblussers voldoen aan de norm

controle EHBO-kist

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 19-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een nieuwe uitgebreide set aangeschaft.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg waarbij protocollen en vaste taken zijn vastgesteld.

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. onaangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2024

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 30-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het werkt het beste om elkaar te bellen tijdens een calamiteit. Het perceel is domweg te groot voor een geluid

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

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 24-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: De groep vrijwilligers die in de tuin aan de slag was is opgehouden te bestaan. Incidenteel komt er wel eens iemand snoeien. Voor de begeleiding hebben we nog wel een vrijwilliger voor de woensdagmiddag om en om. Met haar heb ik vandaag een evaluatiegesprek gehouden waarin ze aangeeft in jan 25 met pensioen te gaan en dan evt meer beschikbaar te zijn. Ze ziet dat ze de laatste tijd meer afstand tot de kinderen neemt en ook beter de tijd neemt om voor te bereiden. Daardoor lopen de activiteiten beter, het geeft rust.

Kwartaal evaluatiegesprek jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 10-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens het gesprek komen een aantal punten aan de orde: * Personeel; hebben we nu de boel op de rit en wat is er nog nodig? * Qua uren komen we nu wel netjes gelijk uit. * Herregistratie Peter; op welke manier kunnen zaken toegevoegd worden (we krijgen hierin ondersteuning vanuit de ZBZH) * Een aantal faciliteiten willen we snel op orde hebben. * De heggen en hagen die we gekocht hebben moeten snel geplant worden (voordat de warmte komt) * Er moet gezaaid worden voor de pluktuin * De verzekering moet worden aangepast * We gaan aan de slag met de vergunning ihkv de omgevingswet en worden hierin ondersteund door de ZBZH.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 22-03-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 22-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg gedaan, alle actiepunten weer aangescherpt. Notulen gemaakt.

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 03-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een heel nieuwe EHBO koffer (kinderopvang) gekocht, dus is alles weer compleet.

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)

Toelichting: We zijn bijeen gekomen en hebben volgens de agenda overlegd. Het is een goede manier van communiceren. Cliënten en personeel zijn besproken. Er zijn actiepunten opgesteld, procedures besproken etc. Heel goed dat dit in gang is gezet.

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

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2024

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

Actie afgerond op: 02-02-2024 (Afgerond)

Toelichting: Scholing weer gevolgd en de certificaten toegevoegd.

uitnodigen cliëntenraad ZBZH, voor ideeën voor de cliëntenraad hier in juni, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2024

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

Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)

Toelichting: contact opgenomen met voorzitter cliëntenraad, hij zal in juni deelnemer aan de keukentafelgesprekken

maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2024

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

Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)

Toelichting: Eruit gehaald, omdat het oorspronkelijke idee was om de bijeenkomst twee keer in de week te plannen zodat iedereen aanwezig kan zijn. Nu voegen we teams toe zodat het ook in een keer kan.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2024

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

Actie afgerond op: 17-01-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2024

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

Actie afgerond op: 15-01-2024 (Afgerond)

Toelichting: Alle opmerkingen zijn ter harte genomen en aangepast.

evalueren taakverdeling elk kwartaal [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2024

Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 07-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Deze staat er dubbel in

controle brandblussers en misthoorn

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 06-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle brandblussers en misthoorn voldoen aan de norm.

Duidelijke taakverdeling maken [jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 07-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: In ons kwartaal-evaluatiegesprek komen de volgende zaken aan bod: * Faciliteiten voor de zorg. * Hoe gaan we om met het nieuwe personeel; hoe krijgen zij instructie? * Hoe zorgen we voor een sluitend dagritme?

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)
Actie afgerond op: 08-01-2024 (Afgerond)

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

controle EHBO-kist

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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)

Maandelijks teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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)

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)

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)

Denken over aanschaffen omheining en varkens

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Er is een nieuwe nadenkplek voor de rust

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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. • Zooi rondom de units is weg. • Kas op orde. jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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)

Ontruimingsoefening: Binnen 15 min iedereen op de verzamelplaats. onaangekondigd

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

stageplekken updaten op diverse sites, halfjaarlijks jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Checklist hygiëne invullen

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

controle klimtoestellen

Geplande uitvoerdatum: 16-10-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

Opgeven actualisatie BHV medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 09-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

beoordelingsgesprek plannen medewerkers verslag in persoonlijk dossier jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): NATUUR jz (2600)

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)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2026
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: 05-06-2026
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)

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: Actie is afgerond op 12-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Kwartaalgesprek januari 2025 * herregistratie: wat is er nodig voor Peter? 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? Claudia 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 Claudia zorgcoördinatortaken gaat oppakken om continuïteit te waarborgen. Dit moet eind februari helder zijn, dan moet Claudia taken van Saskia 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.

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: Actie is afgerond op 12-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

VOG's Peet en mij weer aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Door nu maandelijks een overleg met het team te houden zijn ze allen scherp op wat er aangepast / toegevoegd moet worden om de kwaliteit te waarborgen.

Wat opvalt is dat acties er vaak dubbel in staan omdat ze anders vergeten dreigen te worden. Dat helpt niet.

Omdat ze met het hele team de BHV cursus gaan doen, willen ze daarna een calamiteiten oefening plannen, eenieder weet dan waarop gelet moet worden.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

* 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.

* Een ondersteund personeelslid om uitval te voorkomen.

Ze hebben het afgelopen jaar bovenmatig veel ziekteverzuim gehad zodat er nu altijd een achterwacht is om stress te voorkomen. Personeel laat zien elkaar te kunnen vervangen indien nodig. Er is niet altijd het vertrouwen dat elk verzuim zo kan worden opgevangen dat het de kwaliteit van de zorg niet beïnvloedt. Mogelijk biedt de personeelspool van de ZBZH hierin ondersteuning.

* Uitbreiding naar Buitengewoon Onderwijs.

Ondanks de passieve houding van het SWV Hoeksche Waard, hebben ze wel een positief reactie gegeven naar NATUUR jz. Als er aan onderwijs op locatie gedacht wordt willen ze dat bij NATUUR jz onderbrengen. Bovendien zijn er hoopvolle gesprekken met het SWV Dordrecht dus het plan is nog niet geheel van de baan. Ook hier hebben ze een lange adem nodig.

* Een vaste week/werkstructuur.

Hoewel voortdurend een punt van aandacht is hier veel rust in gekomen. Eenieder kent zijn plek en taak.

* Ruimte voor contemplatie en een privéleven.

Dit is een punt van ontwikkeling; 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.

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

De aanschaf van dieren (schapen en varkens) staat op de planning, als ook de aanleg van de 'zintuigentuin'. Hiervoor dienen de nodige middelen bijeen gebracht te worden.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

* Het team gaat intervisie volgen.

Het is belangrijk om te reflecteren op je eigen handelen. Zo zal het team groeien in de samenwerking.

* Komen tot een symbiose tussen zorg en onderwijs.

Zorgboerderij NATUUR jz blijkt het voorportaal tot het volgen van onderwijs voor veel cliënten. Het is aan de zorgboeren om te komen tot een structurele vorm van samenwerking.

* Het vertrouwen hebben dat het personeel zelfstandig de zorgboerderij kan draaien.

Dan hoeven verlofdagen voor de zorgboeren niet automatisch te betekenen dat de zorgboerderij gesloten is. Hierdoor ontstaat meer continuïteit.

Wanneer het team meer op elkaar is ingespeeld behoort dit zeker tot de mogelijkheden zonder verlies aan kwaliteit.

9.3 Plan van aanpak

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

*** Het team gaat intervisie volgen.**

Ze inventariseren eerst of er behoefte is bij het team om intervisie te volgen. Als dat een meerwaarde is, wordt dit aangeboden; intern (Saskia geeft immers ook al intervisie aan de ouders), of extern (via de zorgboerenacademie waar de zorgboeren goede ervaringen mee hebben).

*** Komen tot een symbiose tussen zorg en onderwijs:**

Er staan reeds gesprekken gepland met het SWV en scholen. Uit deze gesprekken zal de haalbaarheid van dit doel moeten blijken. Idealiter komen er cliënten vanuit het onderwijs bij NATUUR jz, zodat in het onderwijs de werkdruk verlaagd wordt en NATUUR jz aan de basisvoorwaarden kan werken om cliënten naar school te kunnen laten gaan. Of dat NATUUR jz in de praktijk les kan geven.

*** Het vertrouwen hebben dat het personeel zelfstandig de zorgboerderij kan draaien:**

De zorgboeren nemen weer deel aan de intervisie voor zorgboeren met personeel (wordt ingepland door ZBZH), waar ze geschoold worden in effectief leiderschap. Door met andere zorgboeren te overleggen leren ze het team aan te sturen. Het idee is dat het ziekteverzuim omlaag gaat zodat het vertrouwen kan ontstaan.

*** Een ondersteunend personeelslid om uitval te voorkomen:**

Het idee van de personeelspool van de ZBZH in het teamoverleg aan de orde stellen en bekijken of hier draagvlak voor is. Als dat zo is nog iemand aannemen zodat NATUUR jz altijd over voldoende personeel beschikt om de cliënten op adequate wijze te begeleiden, en eventueel personeel kan 'uitlenen' aan collega zorgboerderijen.

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

Er staan gesprekken gepland met bedrijven die NATUUR jz ondersteunen om de schapenweide verder af te maken, er wordt georiënteerd op het LEADER-EU subsidieprogramma om de zintuigentuin concreet van de grond te krijgen. Ze hebben hier contact over met een medewerker van de provincie Zuid-Holland die het programma uitvoert.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

6.3	• notulen keukentafelgesprekken juni 24
-----	---