



Jaarverslag
Januari 2021 - december 2021

DE LOCATIE

De Gemeint 3, 5251 VB Vlijmen

| Bedrijfsgegevens | |
|----------------------------|--|
| Naam van de zorgboerderij: | Stichting De Locatie |
| Adres: | De Gemeint 3 |
| Postcode: | 5251 VB |
| Woonplaats | Vlijmen |
| Provincie: | Noord Brabant |
| Land: | Nederland |
| Website: | www.delocatie.nl |
| E-mailadres: | delocatie@zorgboerenzuid.nl |

| Gegevens contactpersoon | | |
|--------------------------------|--|--------------------------|
| Naam: | Bernadette van den Akker | |
| Mobiel nummer: | 06-53752891 | |
| | | |
| Jaarverslag opgesteld door: | Bernadette van den Akker | Datum laatste wijziging: |
| Overige betrokkenen: | Esther Lambooy (secretariaat) Wim Wijnen (financieel) | 1-4-2022 Esther |

VOORWOORD

Zorgboerderij De Locatie heeft als doel kinderen, tieners en jongvolwassenen met een gedragsstoornis en/of aanverwante problematiek, een goede, ontspannen en leerzame tijd te geven, voor zowel zichzelf individueel, als tijdens de groepsactiviteiten. Hierin zal de landelijke omgeving met een uitgebreid dierenverzorgingsaanbod, moestuin en het waterrijke gebied van het Engelermeer een grote rol in spelen.

Spelenderwijs wordt aandacht besteed aan de sociale ontwikkeling, emotionele ontwikkeling en persoonlijke mogelijkheden.

De jongvolwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden gestimuleerd bij en bemoedigd door de taakuitvoering die zij onder toezicht of begeleiding doen. Hierdoor voelen zij zich gewaardeerd en ontwikkelen een verantwoordelijkheidsgevoel. Ze worden gezien als volwaardige medewerkers van de zorgboerderij en wij willen ze meegeven dat ze meetellen en er toe doen.

De bewoners van De Locatie, veelal tieners of jonge twintigers, worden begeleid in het zorgen voor zichzelf, dag structuur vasthouden, gezond leren inkopen en koken van maaltijden, sociaal/emotioneel, financiële verantwoording nemen en een opleiding afronden zodat zij de stap naar zelfstandig wonen kunnen maken.

De Locatie vindt het heel belangrijk dat er voor iedereen een plek is, met beperking of niet. Bij De Locatie wordt iedere deelnemer en werknemer als individu gerespecteerd en geaccepteerd.

Deze visie is uitgewerkt in verschillende uitgangspunten:

Er is gelijkwaardigheid tussen de deelnemers;

Respect voor zichzelf en voor elkaar, de dieren en planten/materiaal.

Iedere deelnemer is een uniek persoon, met eigen mogelijkheden en beperkingen. De Locatie kijkt naar ieders kwaliteiten op een positieve manier.

We stimuleren en geven het voorbeeld om je verantwoordelijkheid te nemen die past bij je leeftijd en mogelijkheden.

We willen de deelnemers een veilige basis geven, een thuis, een plek waarin ze zijn wie ze zijn, zich kunnen ontwikkelen en op een veilige manier contacten kunnen leggen met leeftijdsgenoten. We willen de deelnemers klaarstomen voor de maatschappij, die niet altijd rekening houdt met hun beperking. Ook ouders kunnen bij ons een steuntje in de rug ontvangen door middel van ambulante begeleiding, het volgen van workshops, ontmoeten van ouders die met dezelfde problematiek worstelen, of deelnemen aan ons project Kampeleren (10 dagen leren en kamperen op de boerderij).

Bij het verlenen van de zorg vinden we het belangrijk om de focus op de positieve eigenschappen en kwaliteiten van de deelnemers te leggen. Het negatieve gedrag proberen we om te buigen of om te zetten in een opdracht, in iets wat een mogelijkheid is.

Deelnemers worden op een geduldige manier benaderd.

De ondersteuningsbehoeften van de deelnemer worden in kaart gebracht in een zorgplan.

De deelnemers worden ondersteunt in het aangaan van sociale contacten.

Beperkingen maar voornamelijk de mogelijkheden van de deelnemer worden meegenomen in begeleiding en benadering.

Samengevat houdt onze zorgvisie in dat we de deelnemer met respect benaderen en veel waarde hechten aan de mogelijkheden en kunnen van de deelnemer. We pakken de deelnemer aan de hand en gaan samen met hen op weg, werkend aan de toekomst.

We streven naar hulpverlening en begeleiding die wordt gekenmerkt door duidelijkheid, openheid, eerlijkheid en het leren dragen van verantwoordelijkheid, met een heleboel gezelligheid.

Wij doen dit met een team van enthousiaste en gemotiveerde professionals.

ALGEMEEN

2021 was hét jaar waarop onze nieuwe kantine feestelijk geopend werd door de burgemeester van Heusden. Alle deelnemers én medewerkers zijn blij met deze nieuwe gezellige ‘huiskamer-activiteitenruimte’ waar hard aan gewerkt is. Het geeft ons allemaal weer een fijne plek om koffie te drinken, je boterham op te eten, te knutselen en spelletjes te doen, om je terug te kunnen trekken of stoom af te blazen, een luisterend oor te vinden en ga zo maar door.

2021 was ook het jaar dat we ondanks de beperkingen toch het 12,5-jarig jubileum hebben kunnen vieren. We zijn er trots op dat we in al de voorbijgegangene jaren vele kinderen en jongeren hebben mogen helpen om beter en sterker op hun eigen benen te kunnen staan.

Het is ook een jaar van verandering in de begeleiding geweest omdat een aantal medewerkers ons heeft verlaten, maar gelukkig hebben wij snel nieuwe medewerkers kunnen aannemen.

De kinderen hebben het dit jaar ook erg leuk gevonden dat ze voor hun ouders hier op de boerderij mochten koken. In verband met Covid-19 werden er aparte plekken gecreëerd zodat iedereen op veilige afstand van elkaar kon zitten. De kinderen hebben een lekkere maaltijd bereid en de ouders hebben genoten van een lekker avondje uit.

Dit jaar heeft er geen Kampleren, kamperen en leren voor gezinnen met opvoedingsvraagstukken, plaatsgevonden wegens Covid-19. Wel hebben we voor de kinderen weer een Ridderweek georganiseerd. Het doel van de Ridderweek is om onze deelnemers samen te laten spelen met kinderen uit de buurt die zich ook mogen opgeven.

Samen met ridders in vol tenue zijn er leuke spellen gedaan, attributen gemaakt, paardgereden, zwaardtoernooi georganiseerd en een lekker soepje gemaakt op een vuurtje. Dit hebben we zonder ouders gezamenlijk afgesloten en iedereen heeft een mooi certificaat ontvangen.

Op het gebied van administratieve zorgverlening is er een wijziging geweest ten aanzien van het schrijven van zorgplannen. Voor sommige deelnemers schreven wij 1x per jaar een zorgplan, dit is nu gewijzigd voor iedere deelnemer naar een half jaar. Op deze manier kan er beter gewerkt worden aan kortere, haalbare en overzichtelijke doelen, wat meer grijpbaar is voor de deelnemer. Zorgplannen worden besproken en ondertekend.

Omdat veel, maar helaas niet alle deelnemers, gebruik maken van Caren Zorgt, kunnen ze meelesen in het digitale zorgdossier. Deelnemers (verzorgers) kunnen de dagelijkse rapportage lezen en via het dossier communiceren met de begeleiding en/of een ieder die zichzelf daarvoor toestemming hebben gegeven.

Netwerkoverleggen hebben steeds meer een prominentere plaats binnen de organisatie gekregen,

alsook een regelmatig overleg met een orthopedagoog. Deze laatste ondersteunt onze medewerkers bij de complexere zorgvraagstukken.

De Locatie heeft o.a. contact met klantondersteuners, casemanagers, jeugdconsulenten, scholen, mentoren, externe en ambulante begeleiders. Zo krijgen we een beter beeld van de deelnemer en het gezin.

Wederom hebben wij gebruik gemaakt van VanZelfsprekend om de tevredenheid onder onze deelnemers te meten. Het systeem is toegankelijker gemaakt en vragenlijsten kunnen nu in het zorgdossier, via familie communicatie, klaargezet worden. Ook kan de deelnemer een link gemaild worden zodat men zonder inlogcodes toch anoniem de vragenlijst kan invullen. De meeste deelnemers sturen wij eenmalig een herinnering om alsnog de vragenlijst in te vullen, maar de response blijft beperkt. Men heeft niet zo veel behoefte om dit in te vullen. De response is wel ietsje omhoog gegaan ten opzichte van vorige jaren.

Totaal hebben 20 cliënten hem ingevuld, waarvan 65% man, 30% vrouw en 5% anders. 80% van hen is 20 jaar of jonger. 50% komt 1 tot 2x per week, 40% komt 3 tot 7x per week. Men is tevreden over de dingen die gebeuren op de boerderij; zijn blij met de begeleiders; ze zien het nut ervan in dat ze begeleiding ontvangen; doelen worden over het algemeen behaald; dieren verzorgen vinden ze leuk; overige activiteiten vinden ze leuk; men voelt zich fitter; men is redelijk tevreden met het leereffect; ze voelen zich vrij te zeggen wat ze denken en voelen.

Op het gebied van AVG worden onze medewerkers regelmatig gewezen op veilig werken en de privacy goed in de gaten te houden. Het verwerkingsregister en de checklist AVG is hierbij onze handleiding. Het is een ding dat invloed heeft op al onze bedrijfsprocessen van mailen, telefoongebruik, foto's maken en delen, clean desk policy, afsluiten van bureaulades en deuren waardoor dit regelmatig onze aandacht verdient.

In 2021 hebben wij een start gemaakt met het bekijken wat wij allemaal op de zorgboerderij aan middelen en gebouwen en dergelijke hebben en hoe wij daar mee meer naar buiten kunnen treden en er een goed verdienmodel van kunnen maken. In 2022 gaan wij verder met deze projectgroep en proberen wij concrete zaken te kunnen uitrollen.

Gedacht moet worden aan goed onderscheid maken wat waarvoor wordt ingezet en wat is nodig en niet nodig. Daarnaast moeten we gaan zorgen voor een transparant financieel systeem.

Zaken die wat tegen zaten in 2021 was dat de corona hoogtij vierde. We bleven plannen en roosters maken en weer opnieuw plannen en roosters maken. Sommigen zijn daardoor minder gekomen dan geïndiceerd. Anderen zijn niet gekomen. Regelmatig uitval van deelnemers en collega's doordat men in quarantaine moest. Dit vroeg ook om meer creativiteit bij het organiseren van activiteiten. Vaak meerdere activiteiten verspreid over het terrein.

Een ander droevig feit is dat er een collega overleden is na een jaar ziektebed. Dit voelt als een groot verlies.

FINANCIEEL

Wij zijn blij dat de gemeenten met ingang van 2022 afstappen van de lumpsum indicaties. In de praktijk blijkt dat de deelnemers vaak meer zorg nodig hebben dan één dagdeel per week of 2 weken. Wij moesten hierdoor iedere maand heel scherp de vinger aan de pols houden om niet toch meer zorg te

gaan leveren dan de inkomsten die er tegenover staan. Ook met ouders was er steeds de discussie of hun kind niet vaker mocht komen om de thuissituatie te ontlasten.

1.2 Resultaatvergelijking en analyse

Ter analyse van het resultaat van de stichting wordt onderstaand een vergelijkend overzicht gepresenteerd gebaseerd op de winst- en verliesrekening.

| | 2021 | | 2020 | |
|---|----------------|---------------|----------------|--------------|
| | € | % | € | % |
| Bruto omzet | 567.791 | 100,0% | 497.643 | 100,0% |
| Inkoopwaarde omzet | -13.358 | -2,4% | -51.702 | -10,4% |
| Bruto toegevoegde waarde | 554.432 | 97,6% | 445.941 | 89,6% |
| Overige bedrijfsopbrengsten excl. sponsorgelden | 42.300 | 7,4% | 955 | 0,2% |
| Bruto resultaat | 596.732 | 105,1% | 446.896 | 89,8% |
| Kosten | | | | |
| Personeel incl. ZZP'ers | 421.739 | 74,3% | 367.410 | 73,8% |
| Afschrijving mat. vaste activa | 1.256 | 0,2% | 580 | 0,1% |
| Huisvesting | 71.485 | 12,6% | 39.014 | 7,8% |
| Algemeen | 46.937 | 8,3% | 26.696 | 5,4% |
| Totaal bedrijfskosten | 541.418 | 95,4% | 433.700 | 87,2% |
| Exploitatieresultaat Zorg | 55.314 | 9,7% | 13.195 | 2,7% |
| Rentelasten en soortgelijk | -923 | -0,2% | -912 | -0,2% |
| Totaal financiële baten/lasten | -923 | -0,2% | -912 | -0,2% |
| Resultaat I / Resultaat Zorg | 54.392 | 9,6% | 12.282 | 2,5% |
| Ontvangen sponsorgelden | 16.437 | | 25.252 | |
| Bijzondere baten en lasten | -30.242 | | -34.502 | |
| Resultaat II | 40.586 | | 3.032 | |

Resultaatanalyse / bespreking

Omzet / bruto toegevoegde waarde

De omzet nam met ruim 14% toe hetgeen o.a. toe te schrijven is aan een betere declaratiebehandeling. Daarnaast werd er minder werk uitbesteed aan derden.

Overige bedrijfsopbrengsten

In het verslagjaar werd de vergoeding zichtbaar uit de projecten (zie bijlage projecten). Noodzakelijke uitgaven worden gefinancierd uit deze projecten.

Kosten

De toename van de kosten zijn voornamelijk toe te schrijven aan de personeelskosten welke in directe relatie staan met de toename van de omzet.

Verder valt op te merken dat de huisvestingskosten sterk gestegen zijn. De oorzaak is te vinden in de toename van de huur. In het verslagjaar 2020 is er o.a. een Corona vergoeding ontvangen van de verhuurder.

De onderhoudskosten stegen door het hier verantwoord van uitgaven welke vergoed worden uit de projecten.

Verder zagen wij de energiekosten stijgen door het aflopen van de overeenkomst tegen vaste tarieven.

De algemene kosten stegen door de fee van de fondsenwerver welke uiteindelijk ook door de projecten vergoed word. Verder een stijging van de fee SZZ hetgeen zijn oorzaak vind in de gestegen omzet.

Zorgresultaat

Het resultaat is o.a. beïnvloed door sponsoren die De Locatie een warm hart toedragen. Zonder deze sponsorgelden en Bijzondere baten en lasten, welke voornamelijk hun oorzaak vinden in correcties uit het verleden, is het Zorgresultaat goed te noemen (9,6% van de omzet).

ORGANISATIESTRUCTUUR

Eind 2020 en begin 2021 zijn wij aan de slag gegaan met een interim manager. Hij zou ons komen helpen met de verdere professionalisering van ons bedrijf en helpen bij het verder structureren van onze

bedrijfsprocessen en manieren van werken. Wij wilden onze organisatiestructuur versterken en duidelijkere plannen voor de toekomst, 1-jarig en 5-jarig plan, maken. Dit zou een betere werksfeer ten goede komen en medewerkers meer inzicht geven in waar hun verantwoordelijkheden en werkzaamheden liggen en eindigen.

Wij hebben hier stappen in gezet, echter zijn beide interim managers kort na elkaar vertrokken. Wij zijn nog steeds naarstig op zoek naar een nieuwe interim manager voor 16 uur per week.

De volgende stappen hebben wij toch al gezet:

Gezien de groei van het aantal deelnemers en het aantrekken van nieuwe medewerkers, is er besloten om per deelnemer een mentor aan te wijzen die naast het begeleiden ook verantwoordelijk is voor het digitale dossier. Dit houdt in dat de mentor verantwoordelijk is voor het juiste zorgplan, evaluatiegesprekken voert, zorgt voor de communicatie via 'Caren Zorgt' en hun eerste aanspreekpunt is en de afloop van de lopende indicatie in de gaten houdt om op tijd een eventuele herindicatie op te starten. Hierdoor is de werkdruk onder de begeleiding beter verdeeld.

Ook hebben wij een nieuwe intakeprocedure opgesteld waardoor het voor iedereen duidelijker is geworden op het moment dat een nieuwe deelnemer start, wie hij/zij is en waar hij/zij in de groep past, wat de hulpvraag is en dat de benodigde papieren en de indicatie in orde zijn en er een digitaal dossier met de wettelijk benodigde papieren gevuld is.

TOEKOMST

Wij zijn in gesprek met Samenwerkende Zorgboeren Zuid en 2 zorgboeren om na te denken wat wij gezamenlijk kunnen betekenen voor kinderen die de naschoolse opvang nodig hebben. Na-schoolse opvang plus. De Locatie heeft juist veel groen en letterlijk veel ruimte te bieden. Deze kinderen hebben wat meer ruimte nodig en om hun energie kwijt te raken en kinderen/ouders krijgen ondersteuning bij het opvoeden. Het is toch lastiger dan gedacht en lijkt ook weer op een laag pitje te staan. Heeft met financiering te maken en met inkoop.

Voor de dagbesteding zijn er niet echt veranderingen op komst. Wel blijkt uit ervaring dat er vaak jonge kinderen komen, die niet meer op school kunnen zijn. Vanaf puber en ouder komen jongeren die niet zo goed weten wat ze willen en kunnen. Zij kunnen op de Locatie ervaren, door met alle onderdelen mee te werken, om te ontdekken waar ze blij van worden. Dan gaan we kijken hoe we deze talenten kunnen "oppoetsen". Dan meer richting werk en een plek in deze maatschappij.

We hebben daarbij ook een leer-werkplek (zie hieronder) gecreëerd om deze jongeren in deze route te ondersteunen. We bieden ze meer zelfvertrouwen en ze mogen ervaren dat ze er weer toedoen.

Voor wonen is de komende periode bedoeld om te onderzoeken hoe we verder gaan. De inkoop van zorg is niet gelukt, dat betekent dat er minder vragen komen om beschermd/begeleid te willen wonen. Dat betekent lege kamers en daar hebben we vaker over gesproken. Ideeën gaan uit naar gezinshuis voor kinderen/pubers? Of meer richting preventief, wellicht met ouder en kind opname, we hebben gesproken over tienermoeders. We zitten nog in de oriënterende fase, maar we gaan voor de zomervakantie een richting kiezen. Daar gaan we ons dan meer op focussen. Een gezinshuis zou fijn zijn, omdat er dan meer mensen zijn die de kar kunnen trekken ook na vijf uur.

DEELNEMERS

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

Er zijn 24 deelnemers bijgekomen voor de dagbesteding.

Er zijn 5 deelnemers bijgekomen via onder aanneming.

Er zijn 3 bewoners bijgekomen.

Er zijn geen ambulante deelnemers bijgekomen.

Er zijn 24 deelnemers gestopt.

De reden waarom deelnemers zijn gestopt, zijn o.a. overplaatsing naar andere zorg(plek), doelen bereikt, voldoende geleerd om weer terug naar school te kunnen, einde indicatie en geen zorg meer nodig, verhuisd. Een keer is de zorg gestopt omdat men het vervoer niet geregeld kreeg. Een ander bleek uiteindelijk niet op de boerderij te passen; zorg kon wel geleverd worden maar men voelde zich niet op zijn plek.

Het totaal aantal deelnemers op 01-01-2021 was: 49

Het totaal aantal deelnemers op 31-12-2021 is: 57

In 2021 hebben wij zorg geboden vanuit de JW, WMO en WLZ. Dit werd gefinancierd vanuit ZIN, PGB en onder aanneming. De indicaties die zijn afgegeven vallen in de categorieën “lichte” en “midden” problematiek.

Doordeweeks biedt De Locatie dagbesteding van 9:00 –17:00 uur. Dagbesteding bestaat uit groepsbegeleiding of begeleiding individueel voor kinderen in de basisschool leeftijd. Daarnaast is er dagbesteding voor tieners en jongvolwassenen.

Naast de dagbesteding zijn er ook plekken om te wonen onder begeleiding. Dit is van tijdelijke aard omdat de deelnemer er naar toe werkt zelfstandig te kunnen gaan wonen. De verblijfstijd van een deelnemer varieert van een paar maanden tot een paar jaar.

Ook wordt er ambulante begeleiding geboden vanuit de JW of WMO.

EVALUATIEGESPREKKEN met deelnemers

Een tot twee maal per jaar hebben wij evaluatiegesprekken met onze deelnemers en hun ouders. Wij werken ernaar toe om met alle deelnemers ieder half jaar een evaluatiegesprek te houden. Tijdens het gesprek bespreken wij hoe het thuis gaat en hoe wij de deelnemer zien en ouders geven ons feedback. De leerdoelen worden besproken, bijgesteld en eventueel nieuwe doelen worden vastgesteld. Dit wordt vastgelegd in het zorgplan en besproken in het team. Deze gesprekken verlopen goed en een nieuw zorgplan kan gebruikt worden voor een herindicatie indien dat nodig is. Het zorgplan wordt altijd ondertekend en staat in het digitale dossier.

Naast evaluatiegesprekken zijn er ook steeds meer MDO's (multi disciplinaire overleg). Steeds vaker komt het voor dat er overleg is met school, externe begeleiders of behandelaars om de lijntjes kort te houden en dat iedereen samenwerkt in plaats van langs elkaar heen. Dit is een mooie verschuiving om te merken dat de hulpverlening steeds meer gaat samenwerken.

Omdat er veel administratief moet worden vastgelegd, moeten wij in 2022 meer gaan kijken hoe we onze medewerkers inplannen zodat niet 95-100% van de zorgtijd naar de zorg gaat, maar dat er voor de medewerkers meer tijd komt om in de zorgtijd, tijd voor overleg, rapportage of evaluatie te hebben. Nu komen deelnemers van 09:00-17:00 uur (soms later i.v.m. de taxi) en gaan medewerkers daarna aan de

gang met rapportages waardoor ze lange werkdagen maken. Bekeken moet worden of deelnemers bijvoorbeeld tot 16:30 uur blijven.

INSPRAAKMOMENTEN met deelnemers

Deelnemers worden regelmatig gevraagd naar hun ideeën en tips. Kinderen kunnen tijdens schoolvakanties ook altijd kiezen uit een aantal aangeboden activiteiten en bepalen dus zelf wat zij gaan doen. Deelnemers hebben hierdoor veel eigen inbreng.

Daarnaast wordt er minimaal 12 maal per jaar een bewoners vergadering gehouden met de deelnemers die 24-uurszorg ontvangen. Van te voren kan iedereen onderwerpen inbrengen voor de agenda, daarnaast zijn er vaste agendapunten. Huisregels en hoe met elkaar om te gaan komt iedere keer aan bod.

Bij de start van de zorg ontvangen nieuwe deelnemers (of hun ouders) informatie over deelname aan een cliëntenraad. Dit wordt ook aangestipt tijdens het intakegesprek. Tot op heden hebben wij nog niet gemerkt dat men hier interesse in heeft.

Zaken die worden aangekaart door deelnemers of ouders betreffen veelal vast aanspreekpunt voor ouders, de activiteiten, vervoer, eten, wat er zowel gedaan is en hoe het gelopen heeft.

MIC MELDINGEN

Er hebben zich geen ongevallen voorgedaan. Alleen bij enkele deelnemers is er agressie geweest. Deze deelnemers hebben ook als doel om te leren met hun boosheid om te gaan. Omdat hier een paar keer een MIC melding van gedaan is, is er een Risico Inventarisatie opgesteld met daaraan gekoppeld een stappenplan. Deze worden besproken met de deelnemers en hun ouders.

LEER-WERKPLEKKEN

Eind 2021 zijn wij gestart met leer-werkplekken. Jongeren die het op school moeilijk vinden of extra begeleiding bij hun stage nodig hebben, kunnen bij ons een plekje vinden waarbij ze wat steun in de rug krijgen. Ze leren hier dingen voor de opleiding Assistent bouwen, wonen en onderhoud of voor de opleiding tot schilder. Deze begeleiding wordt gegeven door een ervaren schilder die met zijn eigen bedrijf al ervaring heeft met deze doelgroep.

PERSONEEL

Het afgelopen jaar hebben wij wisselingen in het team gehad. Drie trouwe begeleiders hebben ons verlaten. Eén van hen is komen te overlijden na een zwaar ziekbed. De andere twee waren toe aan een nieuwe uitdaging.

Wij hebben gelukkig vrij snel nieuwe medewerkers kunnen aantrekken en nu zijn we weer compleet. Gelukkig hebben we voor de rest een goed en stabiel team en zal de toekomst uitwijzen of de nieuwe medewerkers zich voor langere tijd aan ons kunnen en willen binden.

In totaal hebben wij 12 begeleiders, 2 administratieve krachten, een klusjesman en 2 dierenverzorgers. In 2022 gaan wij bekijken welke medewerkers wij willen specialiseren naar bv. Triple P methode en/of Brain Bloks naast de basiszaken die een ieder moet kunnen uitvoeren. Denk aan medicijnen uitdelen,

BHV, SMART doelen kunnen formuleren. Sommige SKJ geregistreerde medewerkers zijn vertrokken en kijken we ook of de SKJ geregistreerde collega's punten kunnen halen om geregistreerd te blijven. Momenteel hebben wij 3 SKJ geregistreerde medewerkers.

Wij hebben een 50-tal vrijwilligers die helpen bij allerlei dingen op de zorgboerderij zoals meehelpen bij activiteiten voor kinderen (met name in schoolvakanties), helpen in de boerderijwinkel, dieren verzorgen, klussen doen op het erf of in de groentetuin, of allerlei hand en spandiensten verrichten. Met hen is regelmatig overleg en worden nieuwe projecten opgepakt en besproken. Wij proberen werkzaamheden aan te bieden die zo dicht mogelijk bij hun interesses liggen.

Zoals aangegeven zijn wij op zoek naar een manager die ons team kan ondersteunen. Het is een functie voor 16 uur per week en dat maakt het moeilijk een geschikte kandidaat te vinden.

We hebben een contract afgesloten met een gedragsdeskundige en zij ondersteunt onze begeleiders bij de complexere zorgvraagstukken. Deze gedragsdeskundig is ook gekoppeld aan de specialistische kinderen.

Op het gebied van opleidingen hebben wij de BHV cursus met de medewerkers herhaald.

Er zijn workshops gegeven over Triple P.

Sommige personeelsleden hebben een opleiding gevolgd over SMART-doelen formuleren, medicijnen uitdelen.

In 2021 hebben wij stagiaires gehad van de volgende opleidingen:

De Rijzert

Yuverta (Helicon)

Fontys

Avans

KW1

Summa College

Stagiaires liepen stage als Helpende Zorg en Welzijn, Dierenverzorger, Groene Leefomgeving, Pedagogiek, Social Work. Stagiaires worden gekoppeld aan een vaste medewerker die tevens de contactpersoon is met school en de evaluatiegesprekken met hen voert. De stagiaires die helpen bij de begeleiding worden ook betrokken bij de teamvergaderingen over de zorg van onze deelnemers. Als er workshops gegeven worden over zorg, worden ook zij daarbij betrokken.

CONCLUSIE personeel, stagiaires en vrijwilligers

We zijn blij dat de nieuwe medewerkers op hun plek zijn binnen onze organisatie. Door verdere professionalisering van werkprocessen en interne communicatie creëren we meer duidelijkheid en structuur voor medewerkers. Ook zijn we bezig met processen te automatiseren.

Het regelmatig gezamenlijk bespreken van complexe casussen sterkt het team. Zo worden afspraken en de manier van werken breed gedragen, handelt iedereen hetzelfde en wordt gebruik gemaakt van elkaars sterke kanten en kennis. Stagiaires leren hier veel van. Dit geldt ook voor de workshops die gegeven worden op het gebied van zorg.

Doelen voor 2022:

Groeien in professionaliteit.

Voeren van functioneringsgesprekken.

Kennis medewerkers vergroten m.b.t. de-escalerend werken.

Kennis medewerkers vergroten m.b.t. her-indicatie aanvragen bij verschillende gemeenten.

Herhalen/vergroten van kennis m.b.t. SMART doelen formuleren voor persoonlijke doelen van deelnemers. Effectiever rapporteren, meer op de doelen schrijven.

Medewerkers met SKJ registratie laten behouden en kijken waar en hoeveel punten er gehaald moeten worden.

Aansturing en ondersteuning van personeel door een interim manager.

De middelen en de zorg goed scheiden en inzichtelijk maken.

Herhaling BHV inplannen.

KLACHTEN

Alle klachten moeten worden vastgelegd. Echter zijn er geen officiële klachten ingediend. Als er iets speelt bij deelnemer of ouders, of van een medewerker, wordt dit aangekaart, besproken en opgelost.

Wij kijken terug op 2021 als een hectisch jaar waar al vele verbeterpunten bereikt zijn en waar ook nog een weg te gaan is. We zijn effectiever gaan werken. Er is een beter financieel besturingsprogramma waar de persoon, die dit doet, goed in ingewerkt is.

Het verlies is nog groot als het gaat om de dood van een fijne collega.
