

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Zorgboerderij De Korenschoof B.V.

De Korenschoof

Locatienummer: 1047



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiars	15
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiars en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
6 Terugkoppeling van deelnemers	22
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
6.3 Inspraakmomenten	23
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	24

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	26
7 Meldingen en incidenten	27
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
7.2 Medicatie	28
7.3 Agressie	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	30
7.5 Strafbare handelingen	31
7.6 Klachten	31
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	31
8 Acties	32
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	32
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	40
9 Doelstellingen	41
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	41
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	43

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Korenschoof B.V.

Registratienummer: 1047

Snoeymansweg 13, 7668 TH Haarle (bij Reutum)

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 58052658

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

Locatiegegevens

De Korenschoof

Registratienummer: 1047

Snoeymansweg 13, 7668 TH Haarle (bij Reutum)

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

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

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van De Korenschoof, over het jaar 2022. Dit jaar stond voor ons in het teken van professionaliseren en stabiliseren. Het was een jaar met uitdagingen en ook veel mooie momenten. In dit jaarverslag leest u alles over onder andere de ontwikkelingen, uitdagingen, activiteiten en natuurlijk de geboden zorg aan de jeugdigen uit onze twee doelgroepen: Jeugdzorg en Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG). We wensen u veel leesplezier!

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van professionaliseren en stabiliseren en daarmee ook het optimaliseren van communicatie in de breedste zin van het woord. Dat er veel vormen van (non-verbale) communicatie mogelijk zijn, laten onderstaande foto's goed zien. Op de eerste foto ziet u de multifunctionele ruimte in 't Onderschoer, het nieuwste gebouw op locatie De Korenschoof Zorgboerderij. Deze ruimte voelde nog wat kil aan, maar is het afgelopen jaar voorzien van een fantastische muurschildering. Op de tweede foto ziet u wijnkistjes van het Twentsch Wijnhuis, beschilderd door jeugdigen die in zorg zijn bij De Korenschoof Zorgboerderij. Dit is een mooie samenwerking die wij het afgelopen jaar zijn gestart en past goed bij onze nieuwe profilering en verbeterde communicatielijnen. Op de derde foto ziet u de voorkant van onze nieuwe drieluik folder, volledig in onze nieuwe huisstijl waarbij onze drie afdelingen (DK Zorgboerderij, DK Ambulant en DK Psychologie) duidelijk vertegenwoordigd zijn.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

2022 is voor De Korenschoof een jaar geweest waarbij stabiliseren en professionaliseren op nummer één hebben gestaan. Het implementeren en optimaliseren van het nieuwe elektronisch cliëntdossier (ECD) en het verbeteren van onze communicatielijnen via de nieuwe website en social media kanalen en door een organisatie-brede communicatietraining waren belangrijke projecten.

Professionaliseren: 2022 is, net als 2021, een jaar geweest van veel mooie ontwikkelingen 'achter de schermen'. De projecten die in 2021 zijn gestart, hebben in 2022 verder vorm gekregen. Zo wordt er steeds optimaler gebruik gemaakt van het ECD genaamd ONS, hebben veel medewerkers zich SKJ geregistreerd, weten steeds meer mensen ons te vinden via onze Social Media kanalen waar wij regelmatig leuke berichtjes plaatsen en begint het profileren van onze drie afdelingen zijn vruchten af te werpen. Daarnaast is communicatie in 2022 een belangrijk onderwerp geweest. Omdat we de afgelopen jaren meermaals intern geprobeerd hebben de communicatielijnen te verbeteren, maar dit nog niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, is in 2022 besloten om via een externe partij een communicatietraject te starten.

In het kader van duurzaamheid zijn het afgelopen jaar nieuwe zonnepanelen geplaatst. We beschikten reeds over 96 zonnepanelen die geplaatst zijn tijdens de bouw van 't Onderschoer. Afgelopen jaar zijn er nog eens 140 zonnepanelen geplaatst op de daken van de andere gebouwen, waardoor we op De Korenschoof Zorgboerderij nu over 236 zonnepanelen beschikken.

Ook zijn we in 2022 verder gegaan met het correct toepassen en vastleggen van de Wet zorg en dwang (Wzd). Tijdens het inspectiebezoek in juni 2021 zijn in het kader van de Wzd een aantal verbeterpunten naar voren gekomen. Naar aanleiding hiervan zijn we kritisch gaan kijken naar de functies die betrokken zijn of moeten zijn bij het uitvoeren van de Wzd en welke rol zij hierin moeten spelen. Vervolgens is het Stappenplan herschreven (zie bijlage). De zorgcoördinatoren waren voorheen de zorgverantwoordelijken. In 2022 is deze taak verschoven naar de Persoonlijk Begeleiders (pb'ers). Ook is de invulling van de rollen van Extern deskundige, deskundige van een andere discipline en deskundige die niet bij de zorg betrokken is, anders ingericht. Aanvullend hebben we in 2022, parallel aan de verdere implementatie van ONS, de Wzd maatregelen vastgelegd in ONS. Hierdoor is het dit jaar ook mogelijk geweest een automatisch overzicht te maken van de geregistreerde onvrijwillige zorg, en hebben we kunnen voldoen aan de aanleveringsplicht aan de inspectie over het jaar 2022.

Communicatie: In het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan het verbeteren van zowel de interne- als externe communicatie. Intern is halverwege het jaar gestart met een communicatietraject. Dit traject wordt geleid door een externe organisatie en is in oktober afgetrapt met een bijeenkomst waarin de directrice uitleg heeft gegeven over haar gedachtengoed met betrekking tot De Korenschoof en waarom zij dit traject van belang vindt. Het gehele traject bestaat uit verschillende trainingen waarin samen (meestal per team) gewerkt wordt aan onder andere onderlinge verbinding, communicatie, verantwoordelijkheid en taakverdeling. Het uitgangspunt is daarbij dat als medewerkers elkaar beter leren kennen op zowel persoonlijk als functioneel vlak, dit de samenwerking verbetert en het werkgeluk verhoogt. Het uiteindelijke doel van dit communicatietraject is om de samenwerking en communicatie binnen de teams, maar ook tussen de verschillende afdelingen beter te laten verlopen.

Via onze nieuwsbrief, de nieuwe website, de nieuwe Social Media kanalen en ook nieuwe folder, hebben we onze externe communicatie proberen te verbeteren en onze nieuwe profilering duidelijker neer te zetten. Op deze manier blijven ouders/verzorgers beter op de hoogte van de gang van zaken, maar weten ook externe mensen beter wat de mogelijkheden binnen de Korenschoof zijn. We hebben hier al erg veel mooie reacties op mogen ontvangen. We zullen in 2023 het gebruik van deze communicatiemiddelen optimaliseren, zodat we blijven werken aan het verbeteren van de interne- en externe communicatie.

Ook hebben we in 2022 meegedaan aan de Landelijke Open Dag van de Federatie Landbouw en Zorg. Op 25 juni hebben wij de deuren geopend voor alle ouders/verzorgers, familieleden, kennissen en andere geïnteresseerden. Het was een druk bezochte, zeer feestelijke en geslaagde dag!

Stabiliseren: In het afgelopen jaar hebben we veel aandacht gehad voor het stabiliseren van onze teams en het minimaliseren van verloop van personeel, maar ook het optimaliseren van ons huidige zorgaanbod. Belangrijke factoren hierin zijn het hiervoor beschreven communicatietraject, maar ook onze teambuildingsdag en de overstap naar een nieuwe Arbodienst.

Voor de teambuildingsactiviteit zijn alle medewerkers van De Korenschoof 'gemixt' en uiteindelijk verdeeld over twee groepen. Beide groepen hadden op een andere dag de teambuildingsactiviteit, zodat de zorg gecontinueerd kon worden. Tijdens de teambuildingsdag hebben de medewerkers in groepen onder andere buiten een 'escaperoom' gespeeld, waarbij het doel was om als groep zo snel mogelijk te ontsnappen uit het bos. Om dit tot een succes te maken, waren creativiteit en samenwerking belangrijke factoren, die automatisch

gepaard ging met de nodige humor. Factoren die kenmerkend zijn voor medewerkers van De Korenschoof, dus een zeer goed passende activiteit voor onze medewerkers.

De nieuwe arbodienst is sterk in preventieve processen en organiseert iedere maand een inloopsprekkuur op locatie bij De Korenschoof. Tijdens dit inloopsprekkuur kunnen medewerkers naar binnen lopen met vragen of in gesprek gaan over onderwerpen als ziekte, lichamelijke- en/of fysieke klachten maar ook rechten en plichten met betrekking tot bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden.

In het kader van stabiliseren is ons zorgaanbod in 2022 hetzelfde gebleven als in 2021. Het afgelopen jaar heeft De Korenschoof de volgende zorg geboden: dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, ambulante zorg, arbeidstoeleiding, 1-op-1 begeleiding, diagnostiek, behandeling, logeeropvang en 24-uurs beschermd wonen voor zowel onze Jeugdzorg doelgroep als de MCG. De financiering loopt hierbij vanuit de Jeugdwet, Wmo en Wlz (PGB en ZIN).

We zullen hieronder een korte toelichting geven per zorgaanbod:

De Korenschoof Zorgboerderij:

Dagbesteding jeugdzorg: De dagbesteding heeft net als in 2021, het afgelopen jaar enkel nog gebruik gemaakt van 't Onderschoer. Er is één groep die dagbesteding volgt op De Korenschoof. Dit zijn zowel interne jeugdigen, die bijvoorbeeld ook bij ons wonen of logeren, als externe jeugdigen.

Arbeidsgerelateerde dagbesteding: Op zo'n 10 minuten rijden van De Korenschoof Zorgboerderij, ligt onze werklocatie Tjoost. Deze werklocatie is het afgelopen jaar opgenomen in ons kwaliteitskeurmerk Kwaliteit Laat Je Zien en bevindt zich op een boeren erf in Tubbergen. Vanuit De Korenschoof Zorgboerderij bieden wij bij Tjoost arbeidsmatige dagbesteding aan onze jeugdigen. De activiteiten bestaan uit houtbewerking, het verbouwen van eigen groente en fruit in de moestuin en het onderhouden en opknappen van het pand, skelters en fietsen. Dit is ontspannend, leerzaam en creatief. Voor een deel van de jeugdigen is dit een opstap naar een baan. Anderen doen het vooral voor de ontspanning, het gevoel te hebben dat ze een nuttige bijdrage leveren aan de maatschappij en om met de handen bezig te zijn.

Naschoolse dagbesteding: Net als de dagbesteding, heeft de naschoolse dagbesteding in 2022 volledig gebruik gemaakt van 't Onderschoer. De naschoolse dagbesteding wordt wekelijks enkele dagen geboden. Op de andere dagen bieden we naschoolse dagbehandeling.

Naschoolse dagbehandeling: Wanneer de zorgvraag van jeugdigen zo groot wordt dat de naschoolse dagbesteding niet voldoende is, bieden wij maatwerk aan in de vorm van naschoolse dagbehandeling. In dit groepje wordt verschillende vormen van behandeling geboden, waaronder sociale vaardigheidstraining, leren samenwerken, vaktherapie en cognitieve gedragstherapie. Hierbij wordt veelal gebruik gemaakt van de omgeving van de boerderij.

1-op-1 begeleiding: In 2022 hebben we ook aan verschillende jeugdigen 1-op-1 begeleiding geboden. Bij deze casussen is er sprake van zo'n zorgintensief traject, dat deze zorg niet geboden kan worden in een volledige groep. Vaak ontstaat de vraag naar deze zorgvorm wanneer een jeugdige door omstandigheden gedeeltelijk of helemaal niet meer naar school kan. In zo'n situatie kunnen wij 1-op-1 zorg bieden, mits de indicatie hiervoor toereikend is en alle betrokken partijen overeengekomen zijn dat wij de best passende plek zijn voor de betreffende jeugdige.

Wonen jeugdzorg: We hebben 3 verschillende woongroepen binnen de jeugdzorg: De Weust, De Wannmaker en De Getkot. De Getkot is een groep waarbij LVB op de voorgrond staat. Dit is een gemengde groep van 6 jeugdigen waarbij de leeftijd varieert van 10 t/m 22 jaar. Zij vinden vooral aansluiting op elkaar in de ontwikkelingsleeftijd. De Wannmaker wordt gevormd door jeugdigen met voornamelijk gedragsproblematiek. Dit is ook een groep van 6, maar bestaat uit enkel jongens. De leeftijd in deze groep varieert van 8 t/m 17 jaar. De jeugdigen liggen qua ontwikkelingsleeftijd dicht bij elkaar en delen voor een deel dezelfde problematiek. De laatste groep, de Weust, bestaat uit jeugdigen die redelijk zelfstandig worden. Deze woongroep bestaat uit 6 jongens in de leeftijd van 15 t/m 22 jaar. De begeleiding naar zelfstandigheid staat in deze groep centraal. Het doel voor deze jeugdigen is om mogelijk uit te stromen richting een ambulante setting en zelfstandigheid.

De Deurstart: Midden december 2021 zijn we begonnen met een nieuwe ambulante woonvorm, op het erf van de zorgboerderij. De "Deurstart" is een woning voor maximaal 2 personen met een eigen huiskamer, 2 slaapkamers, eetkamer en douche met toilet. De jeugdigen die hier wonen, zijn beiden 18+ en worden ambulant begeleid. Het doel van deze groep is een goede voorbereiding op het zelfstandig (ambulant) wonen en is bestemd voor jeugdigen die reeds bij ons in zorg zijn en doorstromen vanuit een andere groep. Het doel is dat deze jeugdigen vervolgens binnen 2 jaar uitstromen.

Dagbesteding MCG: In 2022 waren er drie dagbestedingsgroepen binnen de MCG. De dagbestedingsgroepen bestaan uit de bewoners van de Bekzied en de Bets en een aantal externe jeugdigen. Op basis van (ontwikkelings-)niveau en aansluiting bij elkaar, worden er drie groepen gevormd die gebruik maken van De Bets, De Bekzied en de multifunctionele ruimte in 't Onderschoer. Alle drie groepen werken op

eigen niveau met een 'dagthema', variërend van creatief, muziek, bakken, sport en spel en kleine taakjes als oud papier wegbrengen en post ophalen. Een van de dagbestedingsgroepen wordt bijvoorbeeld meer vormgegeven op het niveau van beleving, waar de andere groep ook meer taakgerichte activiteiten bevat.

Wonen MCG: Binnen de MCG hebben we twee woongroepen: 'Bets' en 'Bekzied'. Binnen de MCG is er bij de jeugdigen sprake van een ernstig verstandelijke beperking die gepaard gaat met bijkomende lichamelijke beperkingen, medische afwijkingen en/of gedragsproblematiek. De twee woongroepen voor de MCG onderscheiden zich van elkaar, net als de dagbestedingsgroepen, op (ontwikkelings-)niveau. Bij de Bekzied is sprake van een gemiddeld lager niveau, waarbij de jeugdigen meer zorg en verzorging nodig hebben. Bij Bets is meer sprake van gedragsmatige problematieken.

De Korenschoof Psychologie:

De Korenschoof Psychologie, of kortweg DK Psychologie, biedt behandeling en diagnostiek voor kinderen en jongeren in de leeftijd van 6 tot 18 jaar. Binnen DK Psychologie wordt de inzet van cognitieve gedragstherapie gecombineerd met die ondersteunde interventie. Dat wil zeggen dat wij bij deze cognitieve gedragstherapie op een evidence-based manier gebruik maken van de inzet van paarden en honden. Dat is onze kracht, onze passie én maakt ons uniek. Het DK Psychologie team wordt gevormd door medewerkers die in dienst zijn van De Korenschoof en bestaat uit een Orthopedagoog-Generalist / Supervisor NVO, Gedragswetenschappers (orthopedagogen / psychologen), Therapiehonden Begeleiders en EMDR therapeut. Het team van DK Psychologie verrichtte haar werkzaamheden in eerste instantie enkel intramuraal, op de zorgboerderij. Naast deze vorm van intramurale zorg, biedt het team van DK Psychologie sinds 2022 nu ook extramurale zorg, bij jeugdigen thuis, of in een manege in De Lutte en Rossum, die hiervoor worden afgehuurd.

Ook heeft het team van DK Psychologie zich het afgelopen jaar ingezet bij de ontwikkeling van een Virtual Reality (VR) programma. De ontwerper van dit programma is meermaals bij ons op locatie geweest, waarna de medewerkers van DK Psychologie, maar ook een jeugdige mee hebben kunnen denken in de ontwikkeling van dit VR programma en zelfs de VR-bril hebben mogen testen. Een super leuke ontwikkeling, die in de toekomst mooie mogelijkheden kan bieden voor onze jeugdigen!

De Korenschoof Ambulant:

Binnen De Korenschoof hebben we ook een 'afdeling' die ambulante zorg biedt, DK Ambulant. In voorgaande jaren is gebleken dat onze medewerkers vaak gevraagd is bij te springen in de thuissituatie van jeugdigen die in zorg zijn bij Zorgboerderij de Korenschoof. Hierdoor is ervoor gekozen om de ambulante zorg een vast onderdeel te maken van ons zorgaanbod. DK Ambulant biedt (opvoedings-) ondersteuning aan huis, op school of bij vrijetijdsbesteding. Dit doen we door samen te werken met de ouders, de leerkrachten en andere belangrijke opvoeders en met elkaar te kijken naar een oplossing die het beste past bij de situatie. Hierdoor sluiten we goed aan bij het bevorderen van de ontwikkeling van jeugdigen. De inzet van de medewerkers van DK ambulant geldt voor jeugdigen en hun gezinnen waarbij opvang en begeleiding op de zorgboerderij niet voldoende zijn. Daarnaast worden ook gezinnen buiten de Korenschoof Zorgboerderij ondersteund. Er zijn twee vormen van Ambulante zorg te onderscheiden;

- Ambulante hulpverlening. De vorm van ambulante zorg zet in op opvoedingsondersteuning in de thuissituatie van de jeugdige. Soms is de jeugdige reeds in zorg bij De Korenschoof Zorgboerderij, maar dat hoeft niet.
- Ambulante begeleiding. Bij deze vorm bieden we ambulante begeleiding aan jeugdigen die doorstromen naar zelfstandig wonen. Ook zij kunnen een beroep doen op ambulante begeleiding vanuit De Korenschoof Ambulant. Soms is de jeugdige reeds in zorg bij De Korenschoof Zorgboerderij, maar dat hoeft niet.

Ondersteunend netwerk: Intern zijn er veel disciplines betrokken en inzetbaar voor de jeugdigen, waaronder begeleiders en behandelaren. Daarbuiten wordt er teruggevallen op een extern netwerk voor ondersteuning. Er is nauw contact met het kinderteam Geesteren en er wordt samengewerkt met logopedisten, ergotherapeuten en fysiotherapeuten. Verder is er vanuit 's Heeren Loo een AVG-arts verbonden aan onze organisatie. Hij komt vier keer per jaar voor een bezoek op locatie, onderzoekt dan (preventief) de jeugdigen van de MCG en stelt wanneer nodig de medische behandelplannen bij. Daarnaast is hij altijd beschikbaar voor een telefonisch consult met De Korenschoof.

Acties

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

Bijlagen

- Werkproces en stappenplan Wzd

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.

We hebben afgelopen jaar gemerkt dat het kwaliteitsproces nog steeds complex is en soms zelfs complexer lijkt te worden. De (14) verschillende gemeenten stellen verschillende eisen aan de zorg, die op hun beurt weer afwijken van de eisen die worden gesteld door bijvoorbeeld het zorgkantoor of het kwaliteitskeurmerk. Er wordt gevraagd naar verschillende formulieren, schema's en beleidsstukken, maar ook verschillende werkwijzen door elke stakeholder. Dit maakt dat het een puzzel blijft om binnen De Korenschoof één eenduidige werkwijze te vinden die voldoet aan de eisen van alle (extern) belanghebbenden.

Er zijn veel medewerkers in verschillende (administratieve) functies nodig om deze eenduidige werkwijze vorm te kunnen geven. In het kader van stabilisatie en optimalisatie en met behulp van het interne communicatietraject, is in 2022 gestart met het in kaart brengen van de rol van elke medewerker en zijn/haar bijdrage aan het (kwalitatieve) zorgproces. Hieruit voortvloeiend zullen er wijzigingen plaatsvinden in bijvoorbeeld de samenstelling van het management team (MT), maar ook de algehele vergaderstructuur. Daarbij wordt gekeken naar de samenstelling van aanwezige collega's/functies in bepaalde overleggen, maar ook de frequentie en (vaste) agendapunten van deze overleggen. Hierbij zijn ook de communicatielijnen tussen deze overleggen van groot belang. Deze nieuwe vergaderstructuur en communicatielijnen zullen er naar verwachting voor zorgen dat besluitvorming en verantwoordelijkheden 'lager' in de organisatie komen te liggen. Aanvullend zullen de verslaglegging en communicatie hierover meer gestructureerd verlopen, wat een positieve invloed zal hebben op het kwaliteitsproces van de gehele organisatie. Op deze manier blijft de PCDA-cyclus namelijk beknopt, haalbaar én meetbaar, in verschillende overleggen en op verschillende niveaus.

Op het moment van schrijven van dit jaarverslag is te merken dat het eerst altijd onoverzichtelijker wordt, voordat er een duidelijke lijn komt. In de organisatie is merkbaar dat medewerkers blij zijn met de duidelijkheid die gecreëerd wordt. Het heeft hier en daar wel wat voeten in aarde gehad omdat bepaalde processen echt anders vorm kregen, maar tot nu toe zijn de effecten positief. Mensen benoemen dat ze energie krijgen van de nieuwe processen en merken dat de kwaliteit verbetert. Wel zijn we ons ervan bewust dat de inzet altijd gericht moet zijn op de jeugdigen, zij zijn de reden waarom we ons werk doen. Voor 2023 betekent dit dat we een goede balans moeten zoeken tussen alles wat moet (op bijvoorbeeld administratief gebied) en alle zorg die we willen bieden aan onze jeugdigen.

Kwaliteitskeurmerk: Op donderdag 31 maart 2022 heeft een korte toetsing plaatsgevonden door een auditor, namens het Kwaliteitsbureau Landbouw en Zorg. Deze auditor heeft de nieuwbouw, 't Onderschoer', en onze werklocatie Tjoost beoordeeld op kwaliteit en veiligheid van zorg. Op 5 april heeft de auditor een positief advies uitgebracht richting het Kwaliteitsbureau, waarna wij op 6 april 2022 hoorden dat we voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem en het keurmerk 'Kwaliteit Laat Je Zien' is verlengd tot 1 april 2023. Dit houdt in dat wij in maart 2023 een nieuwe audit tegemoet gaan, waarbij de kwaliteit van zorg van de gehele Korenschoof getoetst zal worden door een auditor die verbonden is aan het Kwaliteitsbureau Landbouw en Zorg.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

De belangrijkste doelstelling die wij hadden voor het afgelopen jaar was het verder professionaliseren van De Korenschoof. Om dit te bereiken hebben wij ons gefocust op onderstaande aspecten:

- Het verder verbeteren van de interne- en externe communicatie
- Het uitbreiden van zorg binnen onze afdeling DK Ambulant, door ook ambulante hulp te bieden aan jeugdigen die begeleid zelfstandig (willen) wonen
- Het stabiliseren van de teams d.m.v. kennisverbreding, scholing, teambuilding en meer focus op duurzame inzetbaarheid

- Het opnemen van onze werklocatie Tjoost in ons kwaliteitskeurmerk

Met name de focus op het verbeteren van de interne- en externe communicatie en het stabiliseren van de teams hebben een grote invloed gehad op onze bedrijfsvoering en zorgverlening. Het effect hiervan is merkbaar. Het leverde eerst onrust op bij medewerkers, omdat het gevoel ontstond dat er in één keer van alles moest, maar op dit moment ervaart iedereen voordeel bij de effecten van bovenstaande inzet. Medewerkers geven aan weer energie te krijgen, duidelijkheid te ervaren én zich meer capabel te voelen om het werk te doen waarvoor ze op De Korenschoof zijn aangenomen. Het vernieuwen van de vergaderstructuur zal eraan bijdragen dat (verslaglegging van) de acties- en besluiten in de verschillende overleggen overzichtelijker blijven, de communicatie hierover duidelijker verloopt en daardoor de kwaliteitscyclus beter gemonitord kan worden. Ook vanuit derden krijgen we positieve reacties op de verbeteringen met betrekking tot de externe communicatie. Zo worden onder andere onze nieuwe website, social media kanalen en ook de nieuwe folder erg goed ontvangen. Daarnaast helpen de nieuwe bewegwijzeringsborden (gemaakt door onze eigen arbeidsmatige dagbesteding op locatie Tjoost) op het erf van De Korenschoof Zorgboerderij bezoekers beter hun weg te vinden. Ook hier wordt positief op gereageerd.

Tot slot kunnen we concluderen dat we tevreden zijn over de professionaliseringsslag die het afgelopen jaar gemaakt is. Echter hebben we ons einddoel nog niet behaald, dus we zullen hier ook in 2023 nog hard aan werken.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Zorgboerderij de Korenschoof biedt zorg aan twee verschillende doelgroepen:

- Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG)
- Jeugdzorg

Binnen deze doelgroepen bieden we dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, arbeidstoeleiding, 1-op-1 begeleiding, ambulante zorg, diagnostiek, behandeling, logeeropvang (weekenden en doordeweeks) en 24-uurs beschermd wonen. De financiering gaat vanuit de Jeugdwet, Wlz (PGB en ZIN) en Wmo.

We zijn 2022 op 1 januari begonnen met in totaal 84 jeugdigen in zorg binnen De Korenschoof, verdeeld over de verschillende zorgvormen, doelgroepen en aanwezigheidsmomenten. Gedurende het jaar zijn er in totaal 51 nieuwe jeugdigen in zorg gekomen en 53 jeugdigen uit zorg gegaan. We hebben het jaar op 31 december afgesloten met 82 jeugdigen in zorg.

We zullen de verschillende doelgroepen hieronder toelichten.

MCG: Bij de MCG biedt de eerste woongroep, 'De Bekzied', plek voor 5 bewoners en 2 logees. Daarnaast sluiten er 3 jeugdigen bij deze groep aan om dagbesteding te volgen. De aanwezigheid van deze jeugdigen varieert van 2 middagen tot 5 dagen per week. De Bekzied bestaat al geruime tijd uit dezelfde jeugdigen en is de afgelopen jaren volledig bezet geweest. De tweede woongroep 'Bets', bestaat uit 6 woonplekken. 4 van deze plekken waren in 2021 al gevuld. In januari 2022 is de 5e woonplek gevuld door een nieuw ingestroomde jeugdige. De 6e woonplek is in 2022 tijdelijk opgevuld geweest door een Oekraïense jeugdige, die vanwege de oorlog in Oekraïne, zonder ouders gevlucht was naar Nederland en met spoed een woonplek nodig had. Deze jeugdige is eind 2022 ook weer uitgestroomd en terug gegaan naar Oekraïne. De plaatsing van deze jeugdige heeft de nodige uitdagingen met zich meegebracht, omdat zijn achtergrond niet bekend was en er wel de nodige problematieken en trauma's aanwezig waren. Communicatie met hem was vanwege de taalbarrière en zijn problematieken erg lastig. We verwachten dat in 2023 de 6e woonplek op Bets ook weer gevuld zal worden. De zorgvraag is binnen de MCG-groep wel veranderd ten opzichte van 2021. De gezondheidstoestand van enkele jeugdigen is dermate achteruit gegaan en soms zelfs kritiek geweest, waardoor de zorgvraag is veranderd en er meer medische zorg en revalidatiezorg nodig is geweest en ook zal blijven in de toekomst.

Jeugdzorg: Onze drie woongroepen voor de jeugdzorg bieden ieder plek voor 6 bewoners. Dit betekent dat er vanuit deze doelgroep structureel 18 jeugdigen aanwezig zijn op onze zorgboerderij. Op de Getkot hebben er afgelopen jaar 2 wijzigingen plaats gevonden. Er is 1 jeugdige naar een kleiner gezinshuis vertrokken, dichtbij huis en hier is 1 jeugdige voor in de plaats gekomen. Op de Wannmaker is 1 jeugdige doorgestroomd naar de Weust ook deze plek is direct opgevuld door een jeugdige die op de wachtlijst stond. 1 jeugdige is overgeplaatst naar een gesloten setting omdat wij geen veilige omgeving meer konden bieden. Ook deze plek is na een "try-out" weer opgevuld. Dit heeft wat langer geduurd, omdat wij nog zorgplicht hadden voor de jeugdige die is uitgestroomd naar de gesloten setting. De Weust is opgevuld met een jeugdige vanuit de Wannmaker. Vanuit de Weust is vervolgens een jeugdige doorgestroomd naar De Deurstart. De plek die hierdoor vrij kwam op de Weust, is ingevuld door een jeugdige die is doorgestroomd vanuit de Getkot. De plek die hierdoor vrij is gekomen op de Getkot is in 2022 niet ingevuld, maar de verwachting is dat dit in januari 2023 zal gebeuren.

We zien door gebrek aan plaatsen binnen de zorginstellingen dat er een toename is op onze wachtlijst. Ook zien wij een toename in de zwaarte van de problematiek.

De Deurstart: Binnen De Deurstart is er plek voor 2 jeugdigen. Beide plekken zijn het gehele jaar bezet geweest. Wel heeft er een wisseling plaatsgevonden. Eén van de jeugdigen is uitgestroomd naar een begeleid zelfstandig wonen setting. De plek die hierdoor vrij kwam op De Deurstart, is opgevuld door een jeugdige die is doorgestroomd vanuit de Weust.

Dagbesteding: Binnen de dagbesteding, naschoolse dagbesteding en naschoolse dagbehandeling zijn er ook wisselingen geweest. In 2021 waren er binnen de dagbestedingsgroepen nog relatief veel plekken vrij op de doordeweekse dagen. In het afgelopen jaar zijn deze plekken grotendeels opgevuld door jeugdigen uit onze woongroepen. Zoals eerder beschreven hebben we het afgelopen jaar gemerkt dat de zorgvraag verandert en de zorg complexer wordt. Dit hebben we ook gemerkt binnen onze woongroepen, met als gevolg dat meerdere

jeugdigen niet meer (volledig) naar school kunnen. Deze jeugdigen hebben daarom op schooldagen dagbesteding gevolgd, waardoor deze groepen het afgelopen jaar een stuk voller zijn geworden dan in 2021. De redenen van uitstroom waren wisselend bij de dagbestedingsgroepen, maar vaak volgens plan. Bij een enkeling was de zorgvraag niet meer passend bij het aanbod, enerzijds vanwege groei van de jeugdige anderzijds vanwege verzwarende van de zorgvraag. In andere gevallen hadden de jeugdigen een mooi stap vooruit gemaakt, of was de ontlasting voor ouders niet meer noodzakelijk. Ook volgde een jeugdige dagbesteding omdat zij niet meer volledig naar school kon. Op het moment dat dit weer mogelijk was, is zij gestopt met het volgen van dagbesteding.

DK Ambulant: In het afgelopen jaar zijn 11 jeugdigen in zorg gekomen binnen de afdeling DK Ambulant. 8 jeugdigen zijn binnen deze afdeling uit zorg gegaan in het jaar 2022. Voor de afdeling DK Ambulant geldt dat zo'n 50% van de jeugdigen enkel in zorg zijn binnen deze afdeling. Voor de andere 50% van de jeugdigen geldt dat zij ook zorg ontvangen binnen een andere afdeling van De Korenschoof. Dat betekent dat deze jeugdige naast ambulante zorg in de thuissituatie, bijvoorbeeld ook gebruik maakt van een vorm van dagbesteding op de zorgboerderij, of een diagnostiektraject volgt binnen de afdeling DK Psychologie. Het is dus lastig om voor deze afdeling specifiek te benoemen hoeveel 'unieke' jeugdigen in zorg zijn, omdat veel jeugdigen ook hierboven benoemd worden in één van de andere afdelingen of zorgvormen.

DK Psychologie: Binnen de afdeling DK Psychologie zijn in het afgelopen jaar zijn 25 jeugdigen in zorg gekomen en ook 25 jeugdigen uit zorg gegaan. Voor de afdeling DK Psychologie geldt dat zo'n twee derde van de jeugdigen enkel in zorg zijn binnen deze afdeling. Dit betekent dat deze jeugdigen enkel een diagnostiek of behandelingstraject volgen binnen de afdeling DK Psychologie en verder niet betrokken zijn bij een andere afdeling van De Korenschoof. Voor één derde van de jeugdigen die in zorg is binnen de afdeling DK Psychologie, geldt dat zij ook een andere vorm van zorg ontvangen binnen De Korenschoof, zoals bijvoorbeeld dagbesteding, 1-op-1 begeleiding of woonzorg.

We hebben het jaar 2022 afgesloten met 82 jeugdigen in zorg. Er zal in 2023 geen verdere groei in capaciteit zijn van De Korenschoof. Het doel is om de open plekken op onder andere de (arbeidsmatige-) dagbestedingsgroepen te kunnen vullen zodat deze groepen optimaler weggezet kunnen worden. We hopen we dat we met onze open plekken een passende plek te kunnen bieden aan nieuwe jeugdigen.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Binnen de groepen voor Jeugdzorg zien we een veranderende zorgvraag. Er is bij de jeugdigen die worden aangemeld, op de wachtlijst staan én worden geplaatst een aanzienlijke verzwarende van de problematiek. Dit vraagt een flinke omschakeling van de begeleiders en behandelaren. Het begeleiden en het behandelen van deze jeugdigen betreft zeer intensieve zorg. Er komt meer accent te liggen op een combinatie van beide zorgvormen, in plaats van alleen begeleiding op de groep. De Korenschoof probeert hier als organisatie op in te spelen door kennisverbreding, methodiek inzet en intensivering van de inzet van gedragswetenschappers. Ook de inzet van begeleiders en een extra dienst bij de jeugdzorggroepen is ingevoerd, om zo alle jeugdigen de juiste ondersteuning te kunnen blijven bieden. In de toekomst zullen wij hier als organisatie een passende vorm in moeten blijven vinden. We merken dat eenmaal in zorg gekomen jeugdigen niet meer kunnen doorstroom naar zwaardere vormen van zorg. De inkrimping van de gesloten jeugdzorg is in alle vormen merkbaar en maakt dat binnen De Korenschoof een verzwarende van problematiek ontstaat. Ook zorgt het voor minder doorstroom, jeugdigen kunnen niet makkelijk uitstromen naar andere vormen van zorg.

Binnen de MCG groepen is de zorgvraag veranderd, volgens verwachting en passend bij de doelgroep. Er zijn op dit moment een aantal jeugdigen die de leeftijd van 18+ hebben bereikt. Een aantal jeugdigen hebben een dusdanige diagnose dat de verwachting op verliezen van vaardigheden en het achteruitgaan van de gezondheid passend zijn. Hierdoor is de zorgvraag van de MCG jeugdigen verzwaard, in die zin dat er meer verpleegkundige handelingen moeten worden uitgevoerd. Hier kan de organisatie goed op inspelen doordat binnen het medewerkersteam voldoende verpleegkundigen zijn. Er is het afgelopen jaar extra aandacht geweest voor palliatieve zorg; een van de jeugdigen had een zodanige terugval in gezondheid dat de inzet hiervan aan de orde leek. Het team heeft scholing gehad over palliatieve zorg, ook zijn er gesprekken met alle begeleiders binnen het MCG team geweest over de wijze waarop zij willen worden ingezet en geïnformeerd, mocht er palliatieve zorg worden ingezet. Dit heeft een positief effect gehad op het team. Het is een onderwerp waar liever niet over gesproken wordt, maar zorgt wel voor veel duidelijkheid en inzicht binnen het team.

In het afgelopen jaar zijn binnen De Korenschoof een aantal jeugdigen opgevangen waarvan op voorhand geen informatie aanwezig was, behalve leeftijd en naam. Dit betrof twee Oekraïense jeugdigen, die vanwege de oorlog in hun land waren gevlucht. Het was een heel intensieve periode voor alle medewerkers, maar heeft ook veel gebracht. Beide jeugdigen zijn inmiddels veilig terug naar Oekraïne. Het

heeft ons bevestigd dat we als De Korenschoof graag zoveel mogelijk jeugdigen een passende plek bieden, dat het ook kan, maar dat we moeten oppassen dat het niet teveel vraagt van medewerkers en andere jeugdigen. Een goede kennismaking en intake zijn hierbij van groot belang, hoewel dit niet altijd alle informatie oplevert die benodigd is.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Binnen Zorgboerderij de Korenschoof is in 2022 sprake geweest van verloop van personeel. We zullen dit hieronder kort per team / doelgroep toelichten.

Kantoor: Binnen het 'kantoor team' zijn in 2022 geen wijzigingen geweest.

Facilitair: Binnen het facilitaire team is één medewerker uit dienst gegaan. Zij heeft elders een baan gevonden in een andere functie.

DK Ambulant: De vacature die eind 2021 binnen het team DK Ambulant open stond, is in januari 2022 vervuld door een nieuwe medewerker in de functie van ambulant medewerker. Daarmee was het team vlot weer op volle sterkte.

DK Psychologie: Binnen het team van DK Psychologie zijn twee stagiaires orthopedagogiek na hun diplomering bij ons in dienst gekomen. Eén van deze medewerkers is bij De Korenschoof gekomen als stagiaire. De andere medewerker was reeds in dienst in een andere functie en heeft de opleiding intern gevolgd in combinatie met haar andere werkzaamheden.

MCG: Binnen het team van de MCG zijn er het afgelopen jaar drie medewerkers uit dienst gegaan. Twee van deze medewerkers hebben voor een functie gekozen in een andere sector waarbij zij geen onregelmatige diensten hoeven te draaien. De andere medewerker heeft gekozen voor een functie met enkel nachtdiensten, zodat zij dit beter kon combineren met het agrarische bedrijf thuis. Er zijn 3 medewerkers die het MCG team in 2022 zijn komen versterken. Eén medewerker is in dienst gekomen aansluitend aan haar stage. Eén medewerker heeft in het verleden stage gelopen bij De Korenschoof en is nu in dienst. Eén medewerker is na het afronden van het BBL traject binnen ons Jeugdzorg team doorgestroomd naar het MCG team.

Jeugdzorg: Binnen het Jeugdzorg team zijn er in 2022 vier medewerkers om verschillende redenen uit dienst gegaan. Eén medewerker had een aanzienlijke reistijd en vond een baan dicht bij zijn woonplaats, één medewerker bleek in de proeftijd niet passend te zijn bij het team, één medewerker heeft elders een baan gevonden waar meer uren in de dagdiensten konden worden gewerkt en de laatste medewerker kon zich niet genoeg meer vinden in onze visie. Daarop volgend zijn er in het afgelopen jaar 7 medewerkers gestart binnen het Jeugdzorg Team. Eén van deze medewerkers is in dienst gekomen als teamcoördinator, een nieuwe functie binnen dit team. De andere zes medewerkers zijn in dienst gekomen als begeleider. Zij vervangen deels de 4 medewerkers die uit dienst zijn gegaan, maar draaien ook de extra diensten die nodig zijn vanwege de zwaardere wordende doelgroep en hogere zorgvraag waarbij ook meer 1-op-1 begeleiding ingezet wordt.

Feedback: Ook dit jaar hebben we weer een tevredenheidsonderzoek uitgezet om van onze medewerkers te horen hoe zij het jaar 2022 op De Korenschoof hebben ervaren. Het onderzoek betreft een digitale vragenlijst die is verstuurd naar 79 medewerkers. 43 medewerkers (54%) hebben deelgenomen aan het onderzoek. Daarmee is de responsiviteit iets hoger dan het voorgaande jaar (51%).

Belangrijke onderwerpen die worden bevraagd in het onderzoek zijn onder andere werkplezier, stress, kwaliteit van zorg en communicatie. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek over 2022 zijn als belangrijkste conclusies naar voren gekomen dat medewerkers altijd (49%) of meestal (51%) met veel plezier naar het werk gaan. Ook is het goed om te lezen dat nog meer medewerkers (93%) zich onderdeel voelen van een hecht team ten opzichte van 2021 (91%) en dat dit jaar ook iets meer medewerkers het gevoel hebben dat hun leidinggevende open staat voor kritiek en nieuwe ideeën (91% ten opzichte van 88% in 2021). Ook dit jaar zijn alle medewerkers tevreden of zeer tevreden over de werksfeer binnen het team. 100% van onze medewerkers geeft aan zichzelf te kunnen zijn en zich veilig te voelen op het werk. Dit vinden wij ontzettend fijn om te lezen, omdat dit een kleine verbetering is van 3% ten opzichte van vorig jaar, maar ook omdat het betekent dat onze visie 'De Korenschoof, een plek waar je jezelf mag zijn' door de gehele Korenschoof gedragen wordt en voelbaar is. Dat is iets waar we erg trots op zijn.

De medewerkers zijn het visitekaartje van de zorgboerderij. Wij vinden hun enthousiasme en uitstraling dan ook erg belangrijk. Het percentage medewerkers dat de geleverde kwaliteit van zorg zeer goed vindt is dit jaar gelijk aan vorig jaar (12%), maar het percentage medewerkers dat dit goed vindt is gestegen met 10% naar 65%. Daarnaast geeft op dit moment slechts 7% van de medewerkers aan de

zorgboerderij niet aan te bevelen aan vrienden/ familie/kennissen. Dat vinden wij een mooie verbetering ten opzichte van vorig jaar, toen dit percentage nog 12% betrof en in 2020 zelfs 29%. Wel hopen we dit ook in 2023 nog verder te kunnen verbeteren.

In het afgelopen jaar hebben we ook gemerkt dat medewerkers blij zijn met het nieuwe ECD, ONS. Vorig jaar gaf 27% van de medewerkers aan ontevreden of zelfs zeer ontevreden (9%) te zijn over het toenmalige ECD, met slechts 21% medewerkers die wel tevreden waren, of neutraal (27%). Over het nieuwe ECD, ONS, geeft 21% van de medewerkers aan zeer tevreden te zijn, 58% is tevreden en 19% neutraal. Dit is een verandering waar we erg blij mee zijn en waarvan we door het adaptatieproces verwachten dat dit volgend jaar nog beter zal zijn.

Uiteraard zijn er ook verbeterpunten. Waar we aan het eind van 2021 dachten een goede verbetering te zien in de interne communicatie, is in 2022 gebleken dat het juist weer achteruit ging. 33% van de medewerkers heeft aangegeven de interne communicatie slecht te vinden of zelfs zeer slecht (7%). In 2021 was dit nog respectievelijk 27% en 6%. Omdat wij dit in de loop van het jaar al gemerkt hebben, is in 2022 het eerder genoemde Communicatie-traject in gang gezet. In dit project is ook het verduidelijken van functies en bijbehorende taken als doel meegenomen. We hebben in de loop van het jaar gemerkt dat hier onduidelijkheid over was, en dat blijkt ook uit dit tevredenheidsonderzoek, waarin 28% van de medewerkers aangeeft dat het niet duidelijk is welke taken tot zijn/haar functie behoren, ten opzichte van 21% in 2021. We hopen dat deze cijfers in 2023 flink verbeteren, en zijn blij dat we reeds in 2022 acties hebben uitgezet om deze verbeteringen te bewerkstelligen.

Het rapportcijfer dat wij van medewerkers hebben ontvangen blijft exact hetzelfde als vorig jaar: een 7.4. Dit is een cijfer waar wij trots op zijn, maar we zien ook ruimte voor verbetering. We hopen dat door de verdere implementatie van ONS, het communicatietraject en stabilisatie in de gehele organisatie, deze verbeteringen in het tevredenheidsonderzoek over 2023 terug te zien zullen zijn.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Binnen De Korenschoof hebben we elk jaar meerdere stageplekken beschikbaar voor studenten van verschillende opleidingen. De duur van de stageperiodes wisselt, waardoor er in 2022 sprake is geweest van meerdere stageperiodes. We zullen de stageplekken hieronder per afdeling toelichten.

MCG: Binnen de MCG zijn er in september 2021 6 stagiaires gestart van de volgende opleidingen:

- Verzorgende IG - 1x
- MBO Verpleegkunde - 3x
- HBO Verpleegkunde - 2x

Eén MBO-V stagiaire is vroegtijdig gestopt omdat de doelgroep niet passend was bij haar. De verzorgende IG stagiaire heeft na haar opleiding een contract aangeboden gekregen en is in 2022 in dienst gekomen bij De Korenschoof. De andere stagiaires hebben hun stage in 2022 met goed gevolg bij ons afgerond.

In februari 2022 zijn er binnen de MCG 2 stagiaires gestart van de volgende opleiding:

- HBO Verpleegkunde - 2x

Binnen de MCG zijn er in september 2022 3 stagiaires gestart van de volgende opleidingen:

- MBO Verpleegkunde - 1x
- HBO Verpleegkunde - 2x

Op het moment van schrijven van dit jaarverslag kunnen we zeggen dat de MBO-V stagiaire de stage met een onvoldoende heeft afgesloten omdat de stage-opdrachten niet waren afgerond. De HVO-V stagiaires hebben na het afronden van hun stage beiden een baan aangeboden gekregen bij De Korenschoof. Eén stagiaire heeft dit afgewezen omdat zij reeds een baan heeft in de thuiszorg. De andere stagiaire wil graag bij De Korenschoof komen werken, maar moet nog bepalen of dit kan in combinatie met haar opleiding en haar bijbaan.

Jeugdzorg: Binnen de jeugdzorg zijn er in 2022 stagiaires geweest van de volgende opleidingen:

- Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg - 1x
- Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker - 1x
- Sociaal Werker - 4x
- Sociaal Maatschappelijk Dienstverlener - 1x
- HBO - Social Work - 5x
- Pedagogisch Management Kind en Educatie - 1x

Binnen De Korenschoof is observeren één van de belangrijkste taken van een stagiaire. Na een periode van wennen en kennismaken, mogen de stagiaires jeugdigen begeleiden. Deze begeleiding vindt altijd plaats naast en onder supervisie van een vaste begeleider. De verantwoordelijkheid ligt daarmee niet bij de stagiaire. Ook het geven en vragen van feedback, met daarbij een stuk reflectie op zichzelf, is een belangrijk leerdoel van een stagiaire tijdens de stageperiode. De stagiaire leert eerst één jeugdige te begeleiden en wanneer dit goed gaat wordt dit uitgebreid naar twee jeugdigen etc. Aan het eind van een stageperiode verwachten we dat de stagiaire een gehele groep kan begeleiden. De vaste begeleider is dan op de achtergrond aanwezig, maar te allen tijde beschikbaar. Daarnaast is er de mogelijkheid voor de stagiaire om opdrachten en examens vanuit school af te laten nemen en hier vooraf aan te werken.

Ook in 2022 heeft elke stagiaire een stagebegeleider toegewezen gekregen. Met stagiaires is allemaal een kennismakingsgesprek gevoerd, een tussenevaluatie en een eindevaluatie. Stagiaires kunnen op eigen initiatief extra evaluatiegesprekken inplannen met hun stagebegeleider en bespreken hoe beide partijen de stageperiode ervaren. We verwachten hierin dat een stagiaire zelf initiatief toont, afspraken maakt en nakomt. We plannen twee keer per jaar een intervisie moment met de stagecoördinatoren. Wij vragen stagiaires tijdens deze momenten altijd hun mening te delen en daarbij eerlijk en vrijuit te spreken. Het doel is om gezamenlijk te bespreken wat er goed gaat en wat minder goed gaat, eventueel toegelicht met casussen uit de praktijk. Stagiaires krijgen tips/tops vanuit hun stagebegeleiders, de stagecoördinatoren en andere medewerkers van Zorgboerderij de Korenschoof, om als feedback mee te nemen tijdens het vervolg van hun stageperiode. Omdat er het afgelopen jaar meer stagiaires zijn geweest dan voorgaande jaren, zijn buiten de vaste stagecoördinatoren vaker medewerkers benaderd om stagiaires te begeleiden. Er is voor gekozen specifieke medewerkers meerdere / vaker stagiaires te begeleiden, zodat ook voor de stagebegeleiders duidelijk blijft van er van hen verwacht wordt.

DK Ambulant: Binnen de afdeling DK Ambulant zijn in 2022 geen stagiaires geweest.

DK Psychologie: Er zijn binnen de afdeling DK Psychologie in 2022 4 stagiaires geweest van onderstaande opleidingen:

- WO Orthopedagogiek - 2x
- Toegepaste Psychologie - 1x
- MBO Social Work - 1x

Beide stagiaires orthopedagogiek zijn na het afronden van hun stage doorgestroomd naar een baan binnen de afdeling DK Psychologie. In september zijn twee stagiaires gestart; een stagiaire Toegepaste Psychologie, zij heeft vooral ondersteund binnen de diagnostiek en behandeling. Daarnaast is er een MBO Social Work stagiaire binnen de afdeling gestart, zij doet vooral ervaring op met de doelgroep binnen de Zorgboerderij.

Ook binnen de afdeling DK Psychologie hebben alle stagiaires begeleidingsgesprekken gehad met hun stagebegeleiders. Daarnaast waren er vaste evaluatiemomenten waarbij ook de begeleider van de opleiding aanschoof. Omdat binnen deze afdeling de stages voor Toegepaste Psychologie en MBO Social Work nieuw waren, is veel overleg geweest met de stagiaires en de opleidingsbegeleiders om de stage goed vorm te geven. Uit de evaluaties is gebleken dat dit van beide kanten positief is ervaren en dat de invulling passend is geweest.

Na feedback van de stagiaires is ook het afgelopen jaar gebleken dat stagiaires soms moeite hebben met de onregelmatige diensten en het aantal uren dat zij stage dienen te lopen. De stagecoördinatoren hebben dit besproken met de stagiaires en scholen. Hieruit blijkt opnieuw het belang van heldere afspraken, regels en verwachtingen van begeleiders en stagiaires. Stagiaires zijn geen werknemers, maar hebben tijdens een stageperiode de mogelijkheid en de kans om zich te ontwikkelen en fouten te mogen maken. Wij vinden het erg belangrijk dat zij dit ook zo ervaren.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

De zwaarder wordende doelgroep en de komst van de Oekraïense kinderen hebben veel gevraagd van onze medewerkers het afgelopen jaar. We zijn blij dat we deze kinderen en de andere jeugdigen een veilige plek hebben kunnen bieden, maar het heeft ons ook bewust gemaakt van het belang kritisch te blijven kijken naar passendheid van nieuwe jeugdigen binnen een bestaande groep en de impact van plaatsing op de andere jeugdigen. Daarentegen zijn we ons ook bewust geworden van het feit dat we rekening moeten houden met de belastbaarheid van medewerkers, maar moeten we ook durven uitdagen grenzen te verleggen. Niet te snel zeggen dat een jeugdige niet passend is binnen onze bestaande groepen, is het afgelopen jaar een uitdaging gebleken. We blijven maatwerk bieden en willen een plek blijven waar iedereen zichzelf mag en kan zijn. Dat is onze visie en die verliezen we niet uit het oog.

Van stagiaires horen we vaak dat zij De Korenschoof een fijne plek vinden om stage te lopen en dat zij echt de ruimte krijgen veel te leren en veel zelf te doen. Daarbij wordt ook aangegeven dat zij de teams als prettig ervaren om in samen te werken. Wel is gebleken dat stagiaires die waarde hechten aan de Twentse cultuur en nuchterheid na hun opleiding vaker bij ons in dienst willen komen dan de andere stagiaires. Dit geldt ook voor medewerkers. Daaruit kunnen we concluderen dat het werken bij De Korenschoof vraagt om een Twentse nuchterheid en een dosis humor. En daar zijn we best trots op.

We hebben ook in 2022 gemerkt dat het lastig is om voldoende bevoegd en bekwaam personeel te vinden. Dit is een landelijk en zelfs wereldwijd probleem en geldt niet alleen voor De Korenschoof. Wel hebben we al gemerkt dat het beter profileren van De Korenschoof bijdraagt aan een beter en meer realistisch beeld van onze organisatie, waardoor potentiële medewerkers een beter idee hebben van het werken bij De Korenschoof en we op vacatures vaker reacties krijgen van geschikte kandidaten. Aanvullend willen we werken aan het optimaliseren van het proces rondom het begeleiden van stagiaires. We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat het hebben van stagiaires een positieve invloed heeft op onze jeugdigen en de zorg die zij ontvangen, maar ook op onze medewerkers. Daarbij is het van groot belang dat stagiaires hun gehele stage periode op een goede wijze worden begeleid, zodat zij goed zijn voorbereid op het werken in ons werkveld, daar enthousiast van worden en hun loopbaan hopelijk binnen De Korenschoof willen starten/voortzetten. Medewerkers die als stagiaire bij ons zijn begonnen hebben een groot voordeel doordat zij de organisatie rustig en zonder verantwoordelijkheden hebben kunnen leren. Ook hebben zij al een goede band kunnen opbouwen met onze jeugdigen en collega's, waardoor deze nieuwe medewerkers zich vaak al zelfverzekerder voelen en jeugdigen én collega's weten wat ze aan elkaar hebben. Binnen onze doelgroep is dat zeer waardevol gebleken.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De opleidingsdoelen voor het afgelopen jaar zijn grotendeels behaald. De opleidingsdoelen voor 2022 waren onder andere het behalen van accreditatie voor SKJ-registraties en EVC-trajecten, (herhalings-)cursus BHV, training aanreiken en toedienen van medicatie en een teambuildingsactiviteit voor het gehele team. Deze doelen zijn behaald. Andere doelen waren een training in de LACCS-methodiek voor

alle begeleiders van de MCG groepen en een training in de Triple-C methodiek voor alle begeleiders van de Jeugdzorg groepen. Ook zou onze zorgmanager een HBO opleiding Consulente Seksuele Gezondheid volgen. Deze opleiding was al uitgesteld vanwege te weinig aanmelding en is ook in 2022 niet gestart. Deze doelen zijn het afgelopen jaar niet (volledig) behaald.

We zullen hieronder toelichten welke opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten hebben plaats gevonden in het afgelopen jaar:

- Binnen het MCG team zijn 14 medewerkers geschoold in palliatieve zorg. Deze training is intern opgezet door een verpleegkundige vanuit de afdeling DK Psychologie, onze hoofdbehandelaar en een verpleegkundige uit het MCG team. Door veranderingen in de (medische-) gezondheidstoestand van jeugdigen in deze doelgroep is het afgelopen jaar gebleken dat palliatieve zorg nodig zal zijn in de nabije toekomst.
- Binnen de doelgroep MCG zijn er het afgelopen jaar 3 intervisiemomenten geweest. Afhankelijk van de inhoud is de samenstelling wisselend geweest, waarbij met name de hoofdbehandelaar, gedragswetenschapper en verpleegkundige een belangrijke rol hebben gespeeld.
- Binnen het team van de woongroepen Jeugdzorg is er een training geweest vanuit het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE), waarbij middels video-interactie feedback is gegeven op het begeleiden van jeugdigen. Het doel van deze training is het bewust maken van eigen handelen van het team en de manier waarop zij overkomen op jeugdigen, met daarbij ook non-verbale communicatie als belangrijk onderwerp.
- Binnen het team van de woongroepen Jeugdzorg is door het CCE een cursus verzorgd over hoe om te gaan met dwang. Er zijn 12 medewerkers die hier aan hebben deelgenomen. Dit onderwerp speelt een belangrijke rol bij de begeleiding van onze jeugdigen en zorgt ervoor dat begeleiders onze jeugdigen nog beter leren begrijpen en hen daardoor ook beter kunnen begeleiden.
- Binnen het team van de woongroepen Jeugdzorg is er door een externe organisatie een training cursus georganiseerd over hechtingsproblematiek. Dit is een veel voorkomend onderwerp binnen onze doelgroep Jeugdzorg. 12 medewerkers hebben deelgenomen aan deze training.
- Een van onze gedragswetenschappers heeft aan alle teams binnen onze Jeugdzorg afdeling trainingen verzorgd op het gebied van rapporteren in ons ECD, ONS. Inhoudelijk goed rapporteren was daarbij een belangrijk speerpunt. Wat rapporteer je, wanneer en hoe? Hierbij is de nadruk gelegd op rapporteren op drie 'onderdelen': stemming, activiteiten en bijzonderheden.
- Totaal 7 (nieuwe) medewerkers hebben de medicatie training gevolgd. Het doel van deze opleiding is het bekwaam worden in medicatieveiligheid en -verstrekking. Op dit moment zijn alle begeleiders van het Jeugdzorg- en MCG-team bevoegd en bekwaam op het gebied van medicatie-veiligheid en verstrekking. Binnen de andere afdelingen is het aanreiken en toedienen van medicatie niet van toepassing.
- In totaal 31 medewerkers van verschillende afdelingen hebben het afgelopen jaar deelgenomen aan FACET-training. Deze training heeft drie keer plaatsgevonden op locatie van De Korenschoof en wordt intern georganiseerd. Het doel van deze FACET-training is het verwerven van individuele en/of teamgerichte vaardigheden om veilig te kunnen handelen in situaties waarin sprake is van (dreigend) gewelddadig gedrag.
- De eerste groep van 6 medewerkers is gestart met het SKJ praktijkprogramma. Zij komen regelmatig bij elkaar om in de vorm van intervisiebijeenkomsten met én van elkaar te kunnen leren.
- Medewerkers van de afdelingen DK Ambulant, DK Psychologie en onze Psychomotorisch Therapeut hebben één keer per maand gezamenlijk intervisie op locatie van De Korenschoof.
- Een van onze gedragswetenschappers heeft in haar eigen tijd de training BrainBlocks gevolgd en is nu een gecertificeerd BrainBlocks gebruiker.
- Een van onze gedragswetenschappers heeft de twee daagse training Motiverende Gespreksvoering gevolgd.
- Verschillende medewerkers van het team DK Psychologie hebben via Karakter en Accare webinars gevolgd
- Twee gedragswetenschappers hebben de training IDS-2 gevolgd. Dit is van belang voor psychodiagnostische onderzoeken, zodat de verkregen data op de juiste manier wordt geïnterpreteerd.
- Binnen het gehele team van De Korenschoof hebben 39 medewerkers weer een BHV training gevolgd en met goed gevolg afgerond. Tijdens de BHV-training is de theorie besproken en zijn in groepjes praktische vaardigheden geoefend zoals reanimeren en het blussen van een brand met behulp van een brandblusser of blusdeken.
- Alle medewerkers van De Korenschoof doen mee aan het communicatietraject dat verzorgd wordt door een externe organisatie. Het uitgangspunt is daarbij dat medewerkers elkaar beter leren kennen op zowel persoonlijk als professioneel vlak, zodat dit de samenwerking verbetert en het werkgelek verhoogt. Het uiteindelijke doel van dit communicatietraject is om de samenwerking en communicatie binnen de teams, maar ook tussen de verschillende afdelingen beter te laten verlopen.

Alle BIG, SKJ en/of Vaktherapie geregistreerde medewerkers hebben in hun eigen tijd ook bijeenkomsten bijgewoond of cursussen gevolgd om voldoende punten te behalen die bijdragen aan het behouden van hun registratie. Aanvullend volgen zij structureel intervisie-bijeenkomsten.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2023 is het verder vormgeven en optimaliseren van het opleidingsbeleid een belangrijk doel. Dit doel is het afgelopen jaar nog niet volledig behaald en zal blijven staan voor 2023. Aanvullend hebben wij de volgende opleidingsdoelen gesteld voor de komende periode:

- Vervolg van het communicatietraject dat in 2022 is gestart voor alle medewerkers van De Korenschoof
- Binnen het team van de MCG zullen klinische lessen worden georganiseerd met onderwerpen als prikkelverwerking en epilepsie
- Door het veranderen van de zorgvraag binnen de doelgroep MCG, zullen steeds vaker verpleegtechnische handelingen moeten worden uitgevoerd. Daarom vinden we het van belang de medewerkers van het MCG te scholen in verpleegtechnische vaardigheden zodat zij bevoegd en bekwaam zijn.
- Medewerkers van het MCG team zullen deelnemen aan een seminar over het belang van bewegen bij Ernstig Meervoudige Beperking (EMB).
- Herhaling van de medicatiecursus voor alle medewerkers die reeds over een certificaat beschikken.
- Training in de LACCS-methodiek voor alle begeleiders van de MCG-groepen.
- Training in de Triple-C methodiek voor alle begeleiders van met name de Jeugdzorg-groepen.
- Meerdere gedragswetenschappers scholen in Cognitieve Gedragstherapie (CGT). Dit is ook van belang voor komende aanbestedingen om te kunnen blijven voldoen aan de gestelde eisen, de zorg te bieden die we graag willen en de afdeling DK Psychologie door te laten groeien naar een expertisecentrum.
- Een tweede groep medewerkers scholen volgens het SKJ praktijkprogramma.
- Enkele medewerkers scholing in Prikkelverwerking
- Medewerkers van de MCG en Jeugdzorggroepen (opnieuw) scholen in de Wet Zorg en Dwang, en daarmee ook uitleggen hoe dit moet worden vastgelegd in ons ECD, ONS.

Aanvullend op bovenstaande scholingen zullen de intervisie bijeenkomsten worden voortgezet. Binnen de MCG groepen zullen 2 intervisie momenten plaatsvinden met de medewerkers van de Bets, een ook 2 momenten met medewerkers van de Bekzied. Daarnaast zullen de maandelijkse intervisie momenten van de afdelingen DK Psychologie en DK Ambulant worden voortgezet. We hopen in 2023 ook voor de andere teams structureel intervisiemomenten te kunnen organiseren.

De opleidingsdoelen voor 2023 zijn vooral gericht op gezamenlijkheid van methodiekgedrag, samen dezelfde taal spreken bij de begeleiding van de jeugdige én goede kwalitatieve zorg kunnen bieden die voldoet aan de eisen die worden gesteld. Aansluitend willen we medewerkers als aandachtsfunctionarissen aanstellen binnen DK Psychologie en DK Ambulant, die in te schakelen zijn bij vragen over onderwerpen als hechting, trauma, prikkelverwerking, diagnostiek en FASS. Aanvullend zullen er werkgroepen worden gevormd om de opgedane kennis in de verschillende scholingen ook daadwerkelijk uit te rollen in de organisatie. Hierbij denken we aan een werkgroep klinische lessen en een werkgroep prikkelverwerking.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

We hebben het opleidingsbeleid in het afgelopen jaar niet zover kunnen implementeren als gewenst. Dit blijft dan ook een doel voor 2023. Toch zijn we tevreden over het aantal cursussen en trainingen die wél zijn gevolgd. We verwachten dat naar aanleiding van de gevolgde scholingen er een groter besef ontstaat van mogelijkheden in de begeleiding van onze jeugdigen. Medewerkers voelen zich meer capabel en zeker van zichzelf en voelen en zullen daardoor meer werkgelek ervaren. We verwachten dat het communicatietraject hier ook een

belangrijke bijdrage aanlevert, waardoor tevens de interne communicatie verbetert, medewerkers elkaar gevraagd en ongevraagd feedback kunnen en durven geven, maar ook aanspreken op ieders verantwoordelijkheden. Deze verandering is binnen sommige teams al merkbaar en zien we het aankomende jaar graag terug binnen alle teams van De Korenschoof.

Het doel voor 2023 is het beter in kaart brengen van de opleidingsbehoeften van individuele medewerkers, maar ook voor De Korenschoof als geheel. Het opleidingsbeleid zal beter moeten worden ingebed in de gehele organisatie, waarbij centrale coördinatie hiervan ook voor overzicht zorgt. Op deze manier hopen we ook voor de lange termijn duidelijke doelen te kunnen stellen met betrekking tot scholing en ontwikkeling van onze medewerkers, waarbij alle medewerkers de mogelijkheid krijgen zich op persoonlijk en professioneel vlak verder te ontwikkelen.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Het afgelopen jaar hebben de evaluatiegesprekken binnen de afdeling MCG structureel plaatsgevonden. Voorheen werden de evaluatiegesprekken allemaal in één maand gepland. Dit is het afgelopen jaar gewijzigd, waardoor de planning van de evaluatiegesprekken beter verloopt. Ook zijn het afgelopen jaar de fysiotherapeut en ergotherapeut meer betrokken geweest bij de evaluatiegesprekken.

Binnen de woongroepen van Jeugdzorg wordt normaliter voor iedere jeugdige twee keer per jaar een evaluatiegesprek gehouden. Om verschillende redenen is dit niet voor iedere jeugdige gelukt het afgelopen jaar. Er waren ook ouders/verzorgers die hebben aangegeven er op dit moment geen behoefte aan te hebben. Door het beter wegzetten van het persoonlijk begeleiderschap hebben veel ouders/verzorgers het afgelopen jaar veelvuldig contact gehad met de pb'er van hun zoon/dochter, waarbij het welzijn van de jeugdige kort wordt besproken. Tijdens deze korte contactmomenten (vaak telefonisch, live of per mail) komen eventuele knelpunten al naar voren. Wij verwachten dat dit één van de redenen is geweest dat ouders/verzorgers minder behoefte hebben gehad aan evaluatiegesprekken.

Binnen de dagbesteding en naschoolse dagbesteding zijn de evaluatiegesprekken afhankelijk van de zorgzwaarte en situatie het afgelopen jaar in wisselende vormen uitgevoerd. Binnen de afdelingen DK Psychologie en DK Ambulant worden per traject evaluatiemomenten ingepland die passend zijn bij de lengte van het traject. Er waren ook ouders/verzorgers die hebben aangegeven er op dit moment geen behoefte aan te hebben. Deze wisselende frequentie van evaluatiemomenten binnen de gehele Jeugdzorg afdeling wordt niet altijd als prettig en overzichtelijk ervaren en heeft ons doen inzien dat wij daar als organisatie meer regie in willen hebben. We zijn daarom bezig met het ontwikkelen van een format waarbij binnen alle afdelingen het overzicht kunnen behouden doordat de evaluatiemomenten in een eenduidige cyclus plaatsvinden die kan worden vastgelegd in het ECD en waarbij de evaluatiemomenten zijn afgestemd op het zorgplan.

Tijdens de evaluatiegesprekken zijn verschillende onderwerpen aan bod gekomen. Centraal staat het welzijn van de jeugdige. Dit wordt aan de hand van het POP-plan (zorgplan) en de doelen besproken. Hierbij is er ook ruimte voor knelpunten in de zorg. Binnen de MCG is de LACCS methode al meer geïntegreerd in de evaluatiegesprekken. Dit zal in 2023 nog verder worden uitgerold. Wij kunnen op dit moment niet in exacte aantallen aangeven hoeveel evaluatiegesprekken er plaats hebben gevonden in 2022.

De gesprekken die nodig zijn voor het verlengen van indicaties hebben ook doorgang gevonden in 2022. Voor de aanvraag van de verlenging van een indicatie is het noodzakelijk om een evaluatieverslag aan te leveren. Deze evaluatie wordt gedaan en beschreven door de persoonlijk begeleiders en waar nodig aangevuld door de zorgcoördinatoren. Ook extra gesprekken die nodig waren in verband met een veranderende zorgvraag hebben doorgang gevonden. Zo zijn er ook dit jaar veel gesprekken gevoerd met betrekking tot het aanvragen van 'meerzorg'.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Uit de evaluatiegesprekken kunnen we concluderen dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden zijn over de zorg die wordt geboden door De Korenschoof. Ouders/verzorgers hebben aangegeven te merken dat we professioneler worden, maar noemen communicatie nog weleens als verbeterpunt. Daarbij gaat het vaak om wat er inhoudelijk gecommuniceerd wordt, of juist vergeten wordt te communiceren. Door vaker en open met ouders te communiceren durven ouders vaker aan te geven waar ze tevreden over zijn, maar melden ze ook kleine ergernissen sneller bij de medewerkers, waardoor er adequaat op ingesprongen kan worden. Door hier de aandacht op te vestigen en te zorgen voor goed contact met alle ouder/verzorgers, zijn er de afgelopen maanden vooral gesprekken gevoerd over de tevredenheid die ouders ervaren. Leer- en verbeterpunten worden daarbij ook benoemd en direct opgepakt door de begeleiders die verantwoordelijk zijn.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Binnen de afdeling MCG is het vanwege de beperking en problematieken van de jeugdigen niet mogelijk om inspraakmomenten te organiseren voor de jeugdigen. De inspraakmomenten worden daarom op een andere manier vormgegeven, waarbij het afgelopen jaar gekozen is voor informele settingen. In januari is er een inloopavond georganiseerd voor alle ouders, waarbij het doel was om andere ouders te leren kennen en ervaringen te delen. Na een periode van Covid-19 was dit een prettig moment voor ouders om elkaar, maar ook medewerkers te spreken. Op de Bets is een avond georganiseerd waarbij gezamenlijk met ouders pannenkoeken zijn gebakken. Ook is er op deze groep een klusdag georganiseerd waarbij ouders met allerlei klusjes hebben geholpen om de groepen nog huiselijker te maken. We hebben gemerkt dat de betrokkenheid van ouders/verzorgers op deze manier vergroot wordt en op een laagdrempelige manier verschillende onderwerpen besproken worden. Door de verdere implementatie van de LACCS-methodiek binnen de MCG groepen, zullen we ons nog bewuster worden van het cliëntperspectief. Een fijne ontwikkeling, omdat inspraak van de jeugdigen zelf niet mogelijk is.

Binnen de afdeling Jeugdzorg zijn de inspraakmomenten georganiseerd in zogenoemde tafelgesprekken. De zorgcoördinator komt aan het eind van de middag langs en sluit aan bij de groepen. Dit wordt ruim van tevoren aangegeven en afgesproken. De tafelgesprekken zijn erg informeel, en de jeugdigen van de drie jeugdzorg woongroepen kunnen hierbij aansluiten. Vanuit de Getkot en Wannmaker is hier vaak geen animo voor. Jeugdigen vinden de setting snel te formeel en spannend. De jeugdigen van deze groepen zijn erg jong (in ontwikkelingsleeftijd) en door hun problematieken vinden zij het lastig om op zo'n afgesproken moment hun mening te delen. De jongens van de Weust vinden de tafelgesprekken wel waardevol en zijn goed in staat hun mening te delen tijdens deze momenten. Aanvullend kunnen alle jeugdigen gebruik maken van de ideeën-box om hun mening al dan niet anoniem met ons te delen. Onderwerpen die het afgelopen jaar aan bod zijn gekomen tijdens de tafelgesprekken zijn: Wifi momenten, doorstroommogelijkheden op de groepen, het houden van huisdieren, airco's op de slaapkamers, planborden, de momenten zonder begeleiding wanneer jeugdigen eerder vrij zijn van school dan gepland, een gezamenlijk kamp, organiseren van uitjes en eigen wasmachines per woongroep.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Naar aanleiding van de inspraakmomenten binnen de afdeling MCG, zijn er weinig wijzigingen geweest. Ouders vinden het prettig om op een informele wijze betrokken te blijven bij de zorg op De Korenschoof. De inhoudelijke feedback ontvangen we van ouders/verzorgers vaak vanuit de evaluatiemomenten en niet tijdens deze inspraakmomenten. Het doel voor volgend jaar is om één gezamenlijke ouderavond te houden voor beide woongroepen binnen de MCG, waarbij een deel van de avond formeel zal zijn en inhoudelijke onderwerpen besproken worden. Het andere deel van de avond zal in het teken staan van informele gezelligheid en het leren kennen van andere ouders/verzorgers en jeugdigen. Aanvullend willen we graag voor zowel de Bets als Bekzied één avond organiseren die volledig in het teken staat van gezelligheid.

Naar aanleiding van de feedback tijdens de tafelgesprekken met de jeugdigen van de woongroepen binnen de de jeugdzorg zijn er een heel aantal acties opgepakt. Zo zijn onder andere de Wifi-tijden gestopt. Jeugdigen van de woongroepen hebben nu continu toegang tot een Wifi-verbinding. Dit vinden wij ook in het kader van de Wet Zorg en Dwang een erg mooie ontwikkeling. Met de jeugdigen die niet (goed) met deze vrijheid om kunnen gaan worden individueel maatwerkafspraken gemaakt. Ook het onderwerp 'alleen zijn op de groep' werd besproken tijdens de tafelgesprekken. Naar aanleiding hiervan is met jeugdigen die 16+ zijn afgesproken dat zij na school, dagbesteding of werk alleen op de groep mogen blijven als hier nog geen begeleiding aanwezig is. Dit wordt ook besproken met ouders/verzorgers en is normaliter enkel incidenteel aan de orde wanneer jeugdigen eerder op de groep terugkomen dan vooraf gepland. Deze jeugdigen hoeven op deze momenten niet aan te sluiten bij de dagbestedingsgroep, maar mogen op hun eigen groep blijven. De planborden op iedere groep zijn naar aanleiding van feedback van de jeugdigen aangepast. Op iedere groep is nu een planbord aanwezig waarop met naam en foto staat aangegeven welke begeleiders er die week aanwezig zijn op welke momenten. Ook zijn er op verzoek van de jeugdigen verschillende uitjes gepland. Zo is een groep jeugdigen samen wezen skiën in Bottrop, is de Weust een weekend weggeweest en zijn verschillende groepen meermaals uit eten geweest.

Omdat de jeugdigen van de woongroepen Jeugdzorg graag gezamenlijke uitjes willen plannen, is er besloten gezamenlijk te sparen. Iedere woongroep spaart een deel van het groepsgeld met als doel om volgend jaar gezamenlijk op kamp te gaan.

Het vormgeven van de inspraakmomenten blijft voor ons een uitdaging. We hebben gemerkt dat de meeste inspraak onbewust gebeurt tijdens de (avond-)maaltijden. De jeugdigen voelen zich in deze setting het meest op hun gemak en durven hun mening en wensen dan duidelijk uit te spreken. We willen het aankomende jaar gaan kijken hoe we de informatie die op deze momenten gedeeld wordt beter kunnen bewaren, gebruiken en verwerken. De bedoeling is dat begeleiders zich bewuster zijn van de onderwerpen die op deze momenten besproken worden, zodat deze gesprekken een vastgestelde informatiebron worden.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Begin 2023 is er weer een tevredenheidsonderzoek uitgezet voor jeugdigen en hun ouders/verzorgers, om van hen te horen hoe zij de zorg bij De Korenschoof in 2022 hebben ervaren. Net als de afgelopen twee jaar hebben we er dit jaar voor gekozen om dit volledig digitaal te doen en hiervoor gebruik te maken van Microsoft Forms. Onderwerpen die in het onderzoek aan bod komen zijn informatievoorziening, begeleiding, begeleiders, activiteiten en de deelnemersgroep (contact, sfeer). Er is hierbij geen onderscheid gemaakt tussen de twee doelgroepen, MCG en Jeugdzorg. Wel is er in de vragenlijst onderscheid gemaakt tussen de jeugdigen die bij ons wonen en de jeugdigen die een andere zorgvorm ontvangen. De (ouders/verzorgers van) jeugdigen die enkel bij ons in zorg zijn voor ambulante hulp, diagnostiek of behandeling zijn niet meegenomen in dit onderzoek, omdat deze vragenlijst voor hen niet passend was. Voor de jeugdigen die bij ons wonen zijn extra vragen opgenomen die betrekking hebben op onder andere de maaltijden, privacy en de omgang met mede bewoners.

Ook alle 18+ jeugdigen hebben de mogelijkheid gekregen om het tevredenheidsonderzoek in te vullen. Omdat zij hier niet altijd toe bereid zijn, hebben ook de ouders/vertegenwoordigers van deze jeugdigen het tevredenheidsonderzoek ontvangen en de mogelijkheid gekregen hieraan deel te nemen.

In totaal zijn er 64 jeugdigen en ouders/verzorgers uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. We hebben van 18 respondenten (28%) de vragenlijst ingevuld retour ontvangen. Dit is helaas een lichte daling van 2% ten opzichte van 2021. Het volledige tevredenheidsonderzoek met samenvatting van de resultaten is in de bijlage toegevoegd.

Om direct met de deur in huis te vallen: het gemiddelde rapportcijfer is een 8.5! Daarmee is ons rapportcijfer verbeterd van een 7.5 in 2021 naar een 8.5 in 2022 en daar zijn we erg trots op. In algemene zin zijn de jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden over de relatie tussen de jeugdige en zijn/haar begeleider. Zo geeft 100% van de respondenten aan altijd of meestal met respect behandeld te worden door de begeleiders. Een mooie stijging van 12% ten opzichte van vorig jaar. Ook is de tevredenheid hoog als het over de deskundigheid van de begeleiders en de band tussen de begeleider en de jeugdige gaat. 100% van de respondenten geeft aan dat er voldoende rekening wordt gehouden met de leerdoelen van de jeugdige en ook alle respondenten geven aan dat de activiteiten voldoende afgestemd worden op de interesses en mogelijkheden van de jeugdige. Ook geven bijna alle jeugdigen (95%) aan dat ze zich meestal of altijd thuis voelen bij De Korenschoof en dat zij meestal (33%) of altijd (67%) de zorg krijgen die zij nodig hebben. De hygiëne werd vorig jaar als verbeterpunt genoemd, dus het is fijn om nu te lezen dat 94% van de respondenten De Korenschoof voldoende schoon vindt.

100% van de respondenten zou De Korenschoof aanbevelen aan vrienden, familie en/of kennissen. Dit percentage was vorig jaar 88% en in 2020 nog 66%. Wij zijn erg blij met deze verbetering! Ook zijn we tevreden over de verbeteringen die we zien m.b.t. de interne- en externe communicatie. Zo is de tevredenheid over de telefonische bereikbaarheid en de bereikbaarheid per mail erg hoog. Onze nieuwe website (www.dekorenschoof.nl) wordt goed beoordeeld en het is leuk om te zien dat slechts één van de respondenten ons niet volgt op één van onze Social Media kanalen. Alle andere respondenten geven aan ons te volgen op één of meerdere van onze Social Media kanalen (Facebook, Instagram, LinkedIn).

28% van de respondenten geeft aan lid te willen worden van een Verwantenraad. Dat is erg fijn om te lezen, omdat wij in voorgaande jaren veel problemen hebben gehad met het opzetten van een verwantenraad, doordat er geen aanmeldingen waren. Een verbeterpunt dat naar voren komt is het creëren van meer overlegmomenten met andere jeugdigen en ouders. 28% van de respondenten geeft aan hier behoefte aan te hebben. Een ander punt is dat 78% van de jeugdigen zijn/haar vragen en zorgen meestal of altijd aan een begeleider durft te vertellen. Dit betekent dat 22% van de jeugdigen dit slechts soms durft. Dit zouden wij graag anders zien. *Tips om ons rapportcijfer te verbeteren zijn bijvoorbeeld: "Meer mannelijke begeleiders als dat mogelijk is" / "Betere mix van ervaren en onervaren medewerkers" / "Communicatie verbeteren".*

We zijn erg blij om de mooie woorden van onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers over onze zorgboerderij te lezen, n.a.v. de vraag wat zij goed vinden aan de zorg die wij bieden: "In overleg is alles mogelijk, en je word gehoord en begrepen." / "De persoonlijke aandacht en mogelijkheid om leuke dingen te doen" / "De rust en huiselijke sfeer" / "Vriendelijk personeel altijd goede uitleg" / "Veel rust en duidelijkheid. Gezellige sfeer. Ruimte om zichzelf te mogen zijn." / "Kleinschalige locatie, mooie locatie, leuke activiteiten op de dagbesteding. Meelezen in het dossier sinds kort. Over het algemeen deskundige betrokken medewerkers, we zijn erg blij met de orthopedagoog."

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek jeugdigen 2022
- Samenvatting antwoorden TVO jeugdigen 2022

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.

Voor 2022 hadden we als doel gesteld verschillende vragenlijsten te maken voor de verschillende afdelingen, zodat we de tevredenheid van de jeugdigen binnen alle zorgvormen kunnen meten. Dit doel hebben we niet behaald. Andere verbeterpunten voor 2022 waren het verbeteren van de hygiëne en de interne- en externe communicatie. Deze doelen zijn behaald en daar zijn wij erg blij mee.

We gaan in 2023 opnieuw kijken op welke manier wij een hogere responsiviteit kunnen krijgen op het tevredenheidsonderzoek. Daar zullen wij ook de input van de (in 2023 op te zetten) verwantenraad in meenemen. Ook zullen we de mogelijkheden onderzoeken om verschillende tevredenheidsonderzoeken te maken voor de verschillende afdelingen, zodat we de tevredenheid van de jeugdigen binnen alle zorgvormen kunnen meten.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident cliënt) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingevuld via het ECD en komen op die manier automatisch terecht bij de zorgcoördinator van het betreffende team. De zorgcoördinator neemt de melding door en beoordeelt of er vervolgacties moeten worden ondernomen. Dit wordt vastgelegd in het MIC formulier. Vanuit het systeem kan er makkelijk een Excel-rapportage worden gedraaid van de MIC meldingen. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen verschillende overlegvormen: het zorgoverleg (zorginhoudelijk), het coördinatorenoverleg (organisatorisch) en/of het Management Team (strategisch). Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgcoördinatoren, teamcoördinatoren, gedragswetenschappers en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het coördinatorenoverleg worden de incidenten besproken die meer organisatorisch van aard zijn, of waarbij de samenwerking tussen de verschillende afdelingen een belangrijke rol kan spelen in de nazorg of het voorkomen van volgende incidenten. Dit overleg vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team (MT) worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of die van dusdanige aard zijn dat leden van het MT acties moeten ondernemen in het kader van nazorg of om de kans op volgende incidenten te minimaliseren. Het MT bestaat uit de directie, hoofdbehandelaar, zorgcoördinator, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ of andere instanties.

Er hebben in 2022 enkele ongevallen en bijna ongevallen plaatsgevonden. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- Er hebben zich in het jaar 2022 verschillende (8) valpartijen voorgedaan, waarvan 6 binnen de MCG groep en 2 binnen de Jeugdzorg. Deze (bijna) valpartijen ontstaan voornamelijk door de lichamelijke beperkingen, epilepsie en instabiliteit van de jeugdigen. Binnen de MCG groep gaat het om 3 verschillende jeugdigen, waarbij 50% van de (bijna)valpartijen bij één jeugdige hebben plaatsgevonden. Dit is te wijten aan zijn achteruitgaande gezondheidstoestand. De valincidenten binnen de Jeugdzorg groep zijn veroorzaakt door een ongelukje tijdens het voetballen (op de bal gestapt) en door een bijwerking van medicatie. Het zijn geïsoleerde incidenten en hier is geen trend in te ontdekken ten opzichte van voorgaande jaren.
- Een jeugdige heeft brandwonden opgelopen aan de voeten vanwege te warm badwater. De jeugdige is direct verzorgd (op locatie, op het ziekenhuis en thuis). Er zijn meerdere gesprekken gevoerd en er is onderzoek gedaan naar de oorzaak van dit incident. De jeugdige en de betrokken medewerkers hebben lange tijd nazorg ontvangen. Na onderzoek is gebleken dat er drie opeenvolgende keuzes zijn gemaakt door verschillende medewerkers, die tot dit incident hebben geleid. Er is melding gedaan bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en er is een onderzoeksrapportage opgesteld en ingediend bij de IGJ. In 2023 is de melding afgerond door de IGJ.
- Er zijn het afgelopen jaar meerdere gevallen geweest waarbij de gezondheidstoestand van een jeugdige dusdanig slecht was dat hij/zij moest worden behandeld en/of opgenomen in het ziekenhuis. Dit past bij het ziektebeeld van de betreffende jeugdigen binnen de MCG groep, de complexer wordende de zorg en de ouder wordende doelgroep. Het gaat hierbij om incidenten van medische aard, niet veroorzaakt door nalatigheid of kwaliteit van zorg, maar wel ernstig.
- Een jeugdige met licht verstandelijke beperking is weggelopen. Afhankelijk van de problematieken van de betreffende jeugdige, zijn/haar gemoedstoestand en de situatie wordt bekeken of begeleiders de jeugdigen direct tegenhouden of niet, of telefonisch contact met de jeugdige mogelijk is, of dat de politie ingeschakeld moet worden. De afspraken hierover staan beschreven in het

vermissingsbeleid en het dossier van de jeugdige. Ouders/verzorgers worden in het geval van weglopen altijd direct geïnformeerd. De Korenschoof is een open setting. Voor jeugdigen die (veel) weglloopgedrag laten zien wordt gekeken of wij een passende plek zijn. Door een risico-inventarisatie uit te voeren en veel gebruik te maken van voorsignalen, proberen we het risico op weglloopgedrag te beperken.

Acties

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

Bijlagen

- Calamiteitenrapportage IGJ
- Reactie IGJ op calamiteitenrapportage

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.

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident client) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingevuld via het ECD en komen op die manier automatisch terecht bij de zorgcoördinator van het betreffende team. De zorgcoördinator neemt de melding door en beoordeelt of er vervolgacties moeten worden ondernomen. Dit wordt vastgelegd in het MIC formulier. Vanuit het systeem kan er makkelijk een Excel-rapportage worden gedraaid van de MIC meldingen. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen verschillende overlegvormen: het zorgoverleg (zorginhoudelijk), het coördinatorenoverleg (organisatorisch) en/of het Management Team (strategisch). Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en/of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgcoördinatoren, teamcoördinatoren, gedragswetenschappers en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het coördinatorenoverleg worden de incidenten besproken die meer organisatorisch van aard zijn, of waarbij de samenwerking tussen de verschillende afdelingen een belangrijke rol kan spelen in de nazorg of het voorkomen van volgende incidenten. Dit overleg vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team (MT) worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of die van dusdanige aard zijn dat leden van het MT acties moeten ondernemen in het kader van nazorg of om de kans op volgende incidenten te minimaliseren. Het MT bestaat uit de directie, hoofdbehandelaar, zorgcoördinator, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ of andere instanties.

Er hebben in 2022 verschillende medicatie-incidenten plaatsgevonden. Het gaat om 55 (bijna) incidenten onder 17 verschillende jeugdigen. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- Verschillende jeugdigen hebben meermaals geweigerd hun medicatie in te nemen. Dit gaat totaal om 18 keer onder 5 verschillende jeugdigen. Bij één van de jeugdigen was dit dusdanig vaak aan de orde dat er gesprekken zijn geweest met de mentor en gemeente. De jeugdige is 18+ en wilsbekwaam en mag daarom zijn medicatie weigeren. Tevens is er geen sprake van medische noodzaak. Het niet innemen van de medicatie heeft echter wel gedragsmatige veranderingen tot gevolg, waardoor kans op escalatie en andere incidenten vergroot wordt. Bij één van de andere jeugdigen kunnen we zien dat het weigeren van de medicatie direct in verband staat met de ontwikkeling die hij heeft laten zien. In het begin van het jaar zat hij niet zo goed in zijn vel, waardoor hij vaker medicatie weigerde. Gedurende het jaar werd dit beter en namen ook de medicatie-incidenten af. Het weigeren van de medicatie wordt geregistreerd, zodat gemonitord kan worden hoe vaak dit voorkomt en of dit andere incidenten tot gevolg heeft.
- Verschillende medewerkers zijn vergeten de medicatie aan te reiken aan een jeugdige, of voor school mee te geven. Er wordt dan altijd contact opgenomen met de huisarts, om te bespreken of de medicatie alsnog aangereikt moet worden op een later tijdstip, of dat het medicatiemoment moet worden overgeslagen. Indien na analyse blijkt dat dit meerdere keren is voorgekomen bij één medewerker, wordt hierover met desbetreffende medewerkers in gesprek gegaan. Met name in het begin van het jaar is vergeten medicatie uit te delen omdat begeleider moet wachten op een gecertificeerde collega. Na de zomer is dit niet meer aan de orde geweest, omdat alle begeleiders gecertificeerd zijn. Als verbeterpunt voor het vergeten aan te reiken van medicatie, blijkt dat het met structurele regelmaat controleren van Medicheck op aan te reiken medicatie, niet goed genoeg in de vaste werkwijze van medewerkers zit.

Het uitgeven en toedienen van medicatie heeft ook in 2022 hoge prioriteit gehad. We blijven zoeken naar mogelijkheden om vergis en andere medicatie-incidenten tegen te gaan. Het afgelopen jaar is er een nieuwe medicatiekast aangeschaft. Deze kast is centraal toegankelijk voor medewerkers en bevat de medicatie van jeugdigen, gescheiden per groep, per jeugdige. Er zijn twee begeleiders hoofdverantwoordelijk voor 'de medicatie'. Zij hebben contact met de apotheek over de levering, ondersteunen collega begeleiders wanneer zij vragen hebben over het verstrekken van medicatie, en spreken hen ook aan indien afspraken rondom bijvoorbeeld registratie niet worden nagekomen. Zij hebben een nauwe samenwerking met de teamcoördinatoren binnen alle woongroepen, om deze acties te blijven monitoren. Het regelmatig controleren van Medicheck op aan te reiken medicatie, zal beter moeten worden opgenomen in de dagelijkse werkwijze van medewerkers. Dit zal door de teamcoördinatoren worden meegenomen in de teamvergaderingen.

Acties

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

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.

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident client) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingevuld via het ECD en komen op die manier automatisch terecht bij de zorgcoördinator van het betreffende team. De zorgcoördinator neemt de melding door en beoordeelt of er vervolgacties moeten worden ondernomen. Dit wordt vastgelegd in het MIC formulier. Vanuit het systeem kan er makkelijk een Excel-rapportage worden gedraaid van de MIC meldingen. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen verschillende overlegvormen: het zorgoverleg (zorginhoudelijk), het coördinatorenoverleg (organisatorisch) en/of het Management Team (strategisch). Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en/of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgcoördinatoren, teamcoördinatoren, gedragswetenschappers en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het coördinatorenoverleg worden de incidenten besproken die meer organisatorisch van aard zijn, of waarbij de samenwerking tussen de verschillende afdelingen een belangrijke rol kan spelen in de nazorg of het voorkomen van volgende incidenten. Dit overleg vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team (MT) worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of die van dusdanige aard zijn dat leden van het MT acties moeten ondernemen in het kader van nazorg of om de kans op volgende incidenten te minimaliseren. Het MT bestaat uit de directie, hoofdbehandelaar, zorgcoördinator, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ of andere instanties.

Het afgelopen jaar hebben er onder 24 verschillende jeugdigen in totaal 217 agressie incidenten plaatsgevonden, zowel binnen de MCG als Jeugdzorg groepen. Bij deze incidenten heeft een jeugdige agressief gedrag vertoond gericht op begeleiders, medebewoners of andere jeugdigen. In alle gevallen wordt de jeugdige uit de situatie gehaald om de rust zoveel mogelijk te bewaren. Dit gebeurt indien mogelijk altijd door één begeleider. Het doel is om de spanning te verlagen en het incident met de jeugdige te bespreken. Ouders/verzorgers worden altijd op de hoogte gebracht na een agressie-incident. Indien na analyse blijkt dat agressie incidenten veelvuldig bij één jeugdige, één medewerker of een combinatie van een specifieke jeugdige en medewerker voorkomen, kunnen hier verschillende acties op worden uitgezet. Dit wordt besproken in het daarvoor bestemde overleg. Hieruit kan voortkomen dat het incident in het teamoverleg wordt besproken om medewerkers handvaten te geven in de begeleidingsstijl en handelingen tijdens deze specifieke agressie-incidenten, ook kan een vervolg zijn dat er wordt gekeken naar de juistheid van de indicatie, of de algehele zorgvraag van de jeugdige.

Het afgelopen jaar hebben we te maken gehad met een sterke toename in agressie-incidenten, zowel binnen de MCG- als Jeugdzorg groepen. Binnen de MCG was deze stijging te verklaren door de instroom van een nieuwe jeugdige. Deze incidenten zijn in 2022 ook weer flink afgenomen, door de inzet van gerichte behandeling en interventies. Dit is een erg positieve ontwikkeling geweest.

Binnen de Jeugdzorg groep hebben de meeste agressie incidenten plaatsgevonden. Dit wordt veroorzaakt door een verzwaring in de doelgroep, maar ook het gebrek aan passende doorstroomplekken. Zo hebben we van twee jeugdigen MIC meldingen die oplopen tot 40 stuks per jeugdige. Zoals benoemd worden deze meldingen beoordeeld en besproken binnen het team en het management en eventueel derden zoals voogden en gemeente consulenten. De veiligheid van jeugdigen en begeleiders staan hierin centraal. Wanneer dit niet gewaarborgd kan worden zullen er andere maatregelen volgen, zoals een eventuele uitplaatsing. Eén van de genoemde jeugdigen is in het afgelopen jaar uitgestroomd naar een gesloten setting.

Naar aanleiding van de vele agressie incidenten zijn er verschillende acties uitgezet. Zo is er een nieuw pieper-systeem geïnstalleerd die een belangrijke bijdrage levert aan het borgen van de veiligheid van onze jeugdigen, medewerkers en dieren. Daarnaast zijn indicaties aangepast en is er meer 1-op-1 begeleiding ingezet. Ook is regelmatig de politie ingeschakeld. Er is nu binnen de politie een vast aanspreekpunt voor De Korenschoof. Dit is een Jeugdagent die ook regelmatig op locatie langskomt. Dit zorgt ervoor dat medewerkers beter weten wanneer de politie ingeschakeld mag of moet worden, maar ook dat de politie beter weet hoe om te gaan met onze jeugdigen. De FACET training die medewerkers gevolgd hebben hebben eraan bijgedragen dat medewerkers meer vertrouwen hebben gekregen in hun eigen kunnen, maar ook dat zij op hun naaste collega's kunnen vertrouwen op het moment dat er een agressie-incident plaatsvindt. Tevens heeft de FACET training een positieve invloed op het verminderen van het risico dat tijdens een agressie incidenten, een jeugdige ook andere jeugdigen of medewerkers verwond. Het volgend van de FACET training heeft geen invloed op het aantal agressie-incidenten.

Acties

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

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.

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident client) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingevuld via het ECD en komen op die manier automatisch terecht bij de zorgcoördinator van het betreffende team. De zorgcoördinator neemt de melding door en beoordeelt of er vervolgacties moeten worden ondernomen. Dit wordt vastgelegd in het MIC formulier. Vanuit het systeem kan er makkelijk een Excel-rapportage worden gedraaid van de MIC meldingen. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen verschillende overlegvormen: het zorgoverleg (zorginhoudelijk), het coördinatorenoverleg (organisatorisch) en/of het Management Team (strategisch). Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgcoördinatoren, teamcoördinatoren, gedragswetenschappers en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het coördinatorenoverleg worden de incidenten besproken die meer organisatorisch van aard zijn, of waarbij de samenwerking tussen de verschillende afdelingen een belangrijke rol kan spelen in de nazorg of het voorkomen van volgende incidenten. Dit overleg vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team (MT) worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of die van dusdanige aard zijn dat leden van het MT acties moeten ondernemen in het kader van nazorg of om de kans op volgende incidenten te minimaliseren. Het MT bestaat uit de directie, hoofdbehandelaar, zorgcoördinator, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ of andere instanties.

Het afgelopen jaar hebben er enkele incidenten plaatsgevonden met betrekking tot ongewenste intimiteiten. Eén jeugdige is bij elk van deze incidenten betrokken geweest. Bij een enkel incident heeft de betreffende jeugdige ook andere jeugdigen betrokken bij dit ongewenste gedrag. Naar aanleiding van de eerste MIC meldingen is deze casus besproken in het zorgoverleg en zijn de gedragswetenschappers betrokken. Vervolgens zijn ook de jeugdconsulent en het AKJ betrokken en is de expertise van het CCE ingezet. Met begeleiders is besproken wat de aanleiding van deze incidenten en het gedrag van de betreffende jeugdige is geweest, en hoe zij hiermee om kunnen gaan. Meer nabijheid en 1-op-1 begeleiding zijn ingezet om de betreffende jeugdige goed te kunnen begeleiden.

De (ontwikkelings-)leeftijd van onze groepen veranderd en we merken dat steeds meer jeugdigen in de pubertijd zitten waarbij hormonen een belangrijke rol spelen. Bij enkele jeugdigen is het onderwerp seksualiteit niet opgenomen in hun opvoeding of is er sprake van dusdanig trauma dat het voorkomen van ongewenste intimiteiten kan verklaren. We zijn ons ervan bewust dat het risico op dit soort incidenten de komende jaren waarschijnlijk groter wordt binnen onze veranderende doelgroep. We vinden het daarom van belang dat seksualiteit een open gespreksonderwerp blijft binnen De Korenschoof en dit ook op teamvergaderingen en tijdens intervisiemomenten regelmatig wordt besproken.

Acties

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Het afgelopen jaar hebben we een flinke stijging gezien in het aantal agressie-incidenten. Dit is te verklaren door een nieuwe plaatsing, een verzwaring in de doelgroep en het gebrek aan beschikbare plekken binnen de jeugdzorg. Met betrekking tot de nieuwe plaatsing hebben de inzet van behandeling en interventies gezorgd voor een aanzienlijke daling in het aantal incidenten gedurende het jaar.

Met name binnen onze Jeugdzorg groepen verwachten wij dat agressie-incidenten veelvuldig zullen blijven voorkomen, ook in 2023. Dit is passend bij de zwaarder wordende doelgroep. Om het risico op ernstige agressie incidenten zoveel mogelijk te beperken, zullen wij vaker gebruik maken van het Regionaal Expertisecentrum voor gespecialiseerde jeugdhulp. Dit team is in het leven geroepen door OZJT/samen14. Dit is een samenwerking tussen de veertien Twentse gemeenten waar wij een contract mee hebben op het gebied van jeugdhulp en Wmo voorzieningen. Dit expertisecentrum is vergelijkbaar met het CCE, maar gericht op jeugdzorg. Omdat het uit laten stromen van de jeugdigen bij wie deze agressie incidenten veelvuldig voorkomen niet meer mogelijk is, is het advies van het expertisecentrum om expertise in huis te halen vanuit bijvoorbeeld organisaties als Ambiq. De mogelijkheden hierin zullen wij het komende jaar verder gaan uitdiepen. Ook zal de samenwerking tussen met de Politie en de betrokken jeugdagent verder vormgegeven worden zodat dit zo efficiënt mogelijk verloopt.

Doordat alle MIC-meldingen sinds 2022 in ONS worden gedaan, kunnen wij mooie rapportages uit het systeem halen. Hierdoor kunnen wij snel bijvoorbeeld snel analyseren welke categorie incidenten het vaakst voorkomt, of hier vaak dezelfde medewerkers of jeugdigen bij betrokken zijn of dat dit bijvoorbeeld vaak binnen een specifieke (woon-)groep of locatie aan de orde is. Omdat wij voorgaande jaren nog geen gebruik hebben gemaakt van digitale MIC-meldingen, kunnen wij op dit moment nog niets zeggen over trends. In 2023 zullen wij al een mooie vergelijking kunnen maken met 2022, en vanaf 2024 zullen we kunnen spreken over trends.

Intern is het van belang de veiligheid van onze jeugdigen, medewerkers en dieren zoveel mogelijk te borgen door de juiste scholingen aan te (blijven) bieden, maar ook te faciliteren in het zo veilig mogelijk maken van de leef- en werkomgeving. Aanvullend zullen het agressieprotocol en eventuele andere (zorginhoudelijk-) protocollen moeten worden herzien om onze medewerkers zoveel mogelijk handvaten te geven in het omgaan met deze situaties. Met het oog op de nieuwe aanbestedingen in 2025 zullen we een heldere visie moeten creëren over hoe we wij onze Jeugdzorg groepen vorm willen geven, passend bij de zorgvraag, doelgroep en eisen vanuit stakeholders.

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.

Begeleiders MCG en Jeugdzorg trainen in omgang met agressie

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022
Actie afgerond op: 01-11-2022 (Afgerond)
Toelichting: Facet trainingen hebben 3x plaatsgevonden in 2022

Functioneringsgesprekken medewerkers zorgboerderij de Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Nascholing medicatie voor alle begeleiders (jeugdzorg en MCG)

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022
Actie afgerond op: 06-10-2022 (Afgerond)

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Blijft een doorlopend proces.

Training rapporteren op de Jeugdzorg en MCG-groepen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022
Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Is gedurende het jaar verzorgd door een van onze gedragswetenschappers

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2022
Actie afgerond op: 11-11-2022 (Afgerond)

Toelichting: 39 medewerkers hebben de herhalingscursus BHV gevolgd en met goed gevolg afgerond

Open Dag 2022

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2022

Actie afgerond op: 25-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Er is een zeer geslaagde Open Dag georganiseerd. Alle jeugdigen en medewerkers hebben deze dag familie, wettelijk vertegenwoordigers, vrienden, burens en andere geïnteresseerden kunnen laten zien wat wij bij De Korenschoof doen.

Facet-training

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022

Actie afgerond op: 28-06-2022 (Afgerond)

Toelichting: Er hebben 31 medewerkers deelgenomen aan de Facet-training die op locatie van de zorgboerderij is verzorgd. Alle medewerkers zijn (assistent) begeleiders die werkzaam zijn op de MCG- of Jeugdzorggroepen.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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: 29-06-2022

Actie afgerond op: 24-06-2022 (Afgerond)

Evaluatie opleidingsplan SKJ-herregistratie

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2021

Actie afgerond op: 20-06-2022 (Niet meer van toepassing)

Start uitvoering opleidingsplan SKJ-herregistratie

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actie afgerond op: 12-01-2022 (Afgerond)

Evaluatie protocollen: medicatieverstrekking en medische handelingen door de verpleegkundigen

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2021

Actie afgerond op: 12-05-2022 (Afgerond)

Videointeractie met het team (CCE)

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021

Actie afgerond op: 01-03-2022 (Afgerond)

Training hechtingsproblematiek

Geplande uitvoerdatum: 16-03-2022
Actie afgerond op: 29-03-2022 (Afgerond)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022
Actie afgerond op: 18-03-2022 (Afgerond)

Korte audit n.a.v. nieuwbouw en nieuwe werklocatie. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) **Audit**

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 05-04-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 31-03-2022, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 31-03-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022
Actie afgerond op: 08-03-2022 (Afgerond)

Algemene vergadering met alle begeleiders van de Jeugdzorg-groep

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2022
Actie afgerond op: 18-02-2022 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. **Indienen Jaarverslag**

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

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2022
Actie afgerond op: 20-01-2022 (Afgerond)

Voer direct na afronding van de nieuwbouw een RIE uit met bedrijfsrondgang, voeg resultaat toe aan werkbeschrijving en benoem

uitvoering actie in jaarverslag 2020.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 18-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: RI&E met rondgang op de Zorgboerderij en locatie Tjoost is uitgevoerd door een deskundige van Stigas.

Aanvraag RI&E toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 18-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: De RI&E is getoetst door een Arbo-deskundige van Stigas.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Evaluatie opleidingsplan SKJ-(her)registratie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

In de deelnemersovereenkomst tussen zorgboerderij en zorgvrager staat niet benoemd dat de procedures onderdeel uitmaken van de overeenkomst. Zo dekken jullie niet de acceptatie van alle procedures. Pas de overeenkomst hier op aan of maak een losse aanvulling: verklaard zich akkoord met de volgende procedures. voeg deze al bijlage hier toe.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

opnemen in jaarverslag: welke stappen zijn genomen voor de verbeteringseisen rondom de WZD.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2023

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

[Aanvullen nav toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2023

Zoonosencertificaat herkeuring**Geplande uitvoerdatum:** 18-03-2023**Document 0022 - klachtenreglement en 0041 - uitdeelbrief klachtenreglement wijzigen nav wijziging cvp****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Werkbeschrijving, actielijst en bijlagen actualiseren****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Zorgovereenkomsten laten ondertekenen met akkoord voor de procedures, inclusief woonafspraken voor bewoners****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Check LACCS en Triple-C op 8 levensdomeinen en vul aan waar nodig****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Houd evaluaties van WZD bewoners en registreer deze in ECD****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**IGJ acties rondom WZD zijn afgerond.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Rapporteer op doelen uit het zorgplan. Verantwoord in het jaarverslag 2023 hoe dit is opgepakt.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Alle evaluaties met WZD bewoners zijn in 2023 gehouden. Verantwoord in het jaarverslag 2023 dat dat gebeurd is.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Installeren cliëntenraad. Verantwoord in het jaarverslag 2023 hoe dat is opgepakt.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023

Vragenlijst intake + checklist in ONS aanpassen - alle formulieren / procedures opnemen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Onderwerp: Nalopen actielijst KWAPP als vast actiepoint op de agenda van het MT en coördinatorenoverleg zetten.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023

Mogelijkheden voor een cliëntenraad/verwantenraad inventariseren. Hoe kunnen we dit aanpakken?

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2023

Herzien Agressieprotocol

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Zorgovereenkomst aanpassen: aangeven dat ondertekend wordt voor ontvangst van: • Huisregels. • Klachtenreglement. • Procedure agressie, ongewenste intimiteiten en strafbare handelingen. • Procedure inzage in over deelnemer vastgelegde gegevens (privacyreglement).

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Verwantenraad opzetten

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Proces door- en uitstroom jeugdigen opstellen

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2023

Korte heraudit. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)

Audit

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

Plan maken voor het verhogen van de responsiviteit op tvo jeugdigen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 11-11-2023

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Tevredenheidsonderzoek jeugdigen uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Tevredenheidsonderzoek medewerkers uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Verbouwing melden als deze klaar is. Verantwoord in het jaarverslag 2023 dat dat gebeurd is of wat de stand van zaken is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024

Actualiseren RI&E

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.

Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Noodzakelijk cursus / opleiding bepalen ivm dierenrisico's en acties in gang zetten. Bijv; welke kennis van paarden moet een begeleider hebben om paard of een kameel te handelen? Welk paard kan wel / niet door deelnemer de wei gezet worden etc.?

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2022

Toelichting: Dit is nog niet volledig afgerond en zal nog verder plaats moeten vinden in 2018

Kwaliteitsslag komende 5 jaar. In de doelstelling is beschreven dat er de komende periode wordt gefocust op stabiliteit en uitbreiding van ruimtes. Wanneer dit bereikt is, kan er worden gekeken op welke gebieden de kwaliteit verbeterd kan worden.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 06-03-2023, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Audit Begeleiding en Wonen. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Begeleiders van de jeugdzorg groepen scholen in methodiek (Triple-C)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Een grote groep medewerkers uit verschillende teams, zoals de dagbesteding, woongroepen, het ambulante team en gedragswetenschappers, hebben deelgenomen aan een 3 daagse cursus.

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

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De actielijst van de Kwapp is niet geïntegreerd in de dagelijkse bedrijfsvoering binnen De Korenschoof, waardoor de actielijst in 2022 niet voldoende is bijgehouden. We maken bij elke (structurele) vergadering gebruik van een vast format voor agenda- en notulen. In dit format is ook een actielijst opgenomen, die structureel bij elke vergadering wordt besproken. Het bijhouden van deze actielijsten is het afgelopen jaar steeds meer een vast werkproces geworden voor alle medewerkers die bij deze vergaderingen aansluiten. Het doel is om dit met de veranderende vergaderstructuur nog beter te integreren in het werkproces van alle medewerkers, waardoor ook de PCDA-cyclus geborgd blijft. Het bijhouden van de actielijst in de Kwapp voelt door deze werkwijze overbodig en is in 2022 niet voldoende gedaan.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende vijf jaar blijven nagenoeg hetzelfde als wij die vorig jaar hebben vastgesteld. Deze doelstellingen zijn:

- In de komende vijf jaar blijft De Korenschoof stabiel qua aantal jeugdigen en medewerkers.
- In de komende vijf jaar wordt er gekeken naar de kwaliteit van zorg verbeterd kan worden, denk hierbij aan (verdere) implementatie en optimalisatie van een nieuw ECD, scholing van medewerkers, verslaglegging, beleid, protocollen etc.
- In de komende vijf jaar zal er gekeken worden naar de optimalisatie van ICT systemen, zullen deze waar nodig vervangen worden en zullen medewerkers geschoold worden in het gebruik van deze systemen.
- In de komende vijf jaar willen we onze afdeling DK Psychologie tot een expertisecentrum vormen.
- In de komende vijf jaar willen we de vakvolwassenheid van onze medewerkers vergroten middels supervisie en intervisie.
- In de komende vijf jaar willen we vast blijven houden aan onze eigen missie en visie ten opzichte van de ontwikkelingen in de zorgwereld. We blijven daarbij kritisch op wat wij wel en niet willen binnen de organisatie.
- Op de lange termijn (10 jaar) naar meer zelfstandig functioneren van de organisatie groeien, waarbij de missie en de visie dusdanig ingebed zijn in de bedrijfsvoering, dat bij een verandering in het management, de organisatie op strategisch niveau onveranderd kan blijven doorgaan.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De belangrijkste doelstelling die wij hebben voor het komende jaar is het blijven professionaliseren van De Korenschoof. Om dit te bereiken zullen wij ons focussen op onderstaande aspecten:

- In het komende jaar willen we de interne- en externe communicatie verder verbeteren
- In het komende jaar willen we de visie verder verweven in gehele organisatie
- In het komende jaar willen we de functie- en taakverdeling beter beschrijven en verdelen
- In het komende jaar willen we de zorginhoudelijke protocollen herzien, zodat deze passend zijn bij de veranderende doelgroep
- In het komende jaar willen we een nieuwe aanvulling vinden voor onze Raad van Commissarissen

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Om de eerder genoemde doelstellingen te bereiken, zullen wij de volgende stappen ondernemen:

- Een verbetering in de interne- en externe communicatie zullen wij bereiken door het inzetten van het interne communicatietraject en het optimaliseren van onze website en Social Media kanalen. Dit zal tevens bijdragen aan het verweven van de visie in de gehele organisatie.

- Het beter beschrijven van de functie- en taakverdeling zullen wij bereiken door de inzet van het communicatietraject. Tijdens dit traject zullen rollen en taken meer helder worden, waarna de HR-adviseur dit in samenwerking met de kwaliteit- en beleidsmanager zal vastleggen.
- De vakvolwassenheid van onze medewerkers willen wij vergroten door het aanpassen van onze overlegstructuur, het verkorten van de communicatielijnen, het beter wegzetten van ons opleidingsplan en het aanbieden van scholing, supervisie en intervisie.
- Het herzien van de zorginhoudelijke protocollen zullen wij bereiken door een samenwerking tussen de hoofdbehandelaar en de kwaliteit- en beleidsmanager. Zij zullen de huidige protocollen toetsen aan de veranderende doelgroep en vervolgens vaststellen welke procedures herzien moeten worden. Het herschrijven van de protocollen zal gebeuren door een samenwerking tussen verschillende medewerkers, waaronder de gedragswetenschappers en coördinatoren.
- Een aanvulling op onze Raad van Commissarissen zullen wij vinden door het uitzetten van een vacature in ons netwerk en hierbij tevens gebruik te maken van onze website en social media kanalen.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Tevredenheidsonderzoek jeugdigen 2022• Samenvatting antwoorden TVO jeugdigen 2022 |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 7.1 | <ul style="list-style-type: none">• Calamiteitenrapportage IGJ• Reactie IGJ op calamiteitenrapportage |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 3.1 | <ul style="list-style-type: none">• Werkproces en stappenplan Wzd |
|------------|---|