

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij De Korenschoof B.V. (1047)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Korenschoof (1047)

De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	19
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	25
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	26
7.6 Klachten	26
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	26
8 Acties	27
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	32
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	42

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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 volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

De Korenschoof

Registratienummer: 1047

Snoeymansweg 13, 7668 TH Haarle (bij Reutum)

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

De Korenschoof Met zorg gemaakt

Registratienummer: 2889, werk.

Beltstraat 2a, 7595 XE Weerselo

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

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

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

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
- Ja, van strafbare handelingen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit is het jaarverslag van De Korenschoof over het jaar 2024. De belangrijkste doelstelling voor dit jaar was het blijven werken aan de professionaliteit en kwaliteit van De Korenschoof. Het was opnieuw een jaar met veel uitdagingen, zoals de nieuwe aanbesteding voor de 14 Twentse gemeenten (Samen14) voor de Jeugdwet en Wmo, maar ook een jaar met veel mooie momenten. In dit jaarverslag is alles te lezen 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). Veel leesplezier gewenst!

2.2 Zorgboerderij in beeld

Ook in 2024 is er weer veel gebeurd op De Korenschoof. Onderstaande foto's geven een kleine impressie van het bewogen jaar vol zorg, ontwikkelingen en fantastische activiteiten zoals onze jaarlijkse Open Dag, Met de fiets de Boer op en onze eigen Kerstmarkt, maar ook het in gebruik nemen van ons nieuwe gebouw: 't Noaberschap. Verderop in dit jaarverslag leest u hier meer over.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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.

In het jaar 2024 heeft De Korenschoof verder gewerkt aan de kwaliteit en het verder professionaliseren van de organisatie. Er is er onder andere aandacht geweest voor het verbeteren van de in- en externe communicatie (marketing en PR) en het verder stabiliseren van de begeleidingsmethodieken op de woongroepen. Ook heeft het aannemen van (meer ervaren) personeel op de onderbezette functies bij onder andere de ondersteunende diensten en de woongroepen veel aandacht gehad. Een doel voor 2024 was het focussen op activiteiten voor de jeugdigen en het coördineren hiervan middels een activiteitenkalender. Hier is hard aan gewerkt, met mooie resultaten. Verderop in het jaarverslag zullen we deze onderwerpen nog verder toelichten.

Aanbesteding Jeugdzorg en WMO (OZJT / Samen14)

In het afgelopen jaar hebben we opnieuw aanbesteed voor de Wlz bij zorgkantoor Menzis. Deze is ons zonder problemen opnieuw gegund. Daarnaast hebben het afgelopen jaar de aanbestedingen voor de Jeugdwet en Wmo voor de 14 Twentse gemeenten (OZJT / Samen14) veel tijd in beslag genomen. Na het aanleveren van heel veel informatie kreeg De Korenschoof in september 2024 het bericht dat we voor alle aanvragen gegund zijn. Tijdens de verdere implementatie van deze aanbesteding zijn medewerkers van De Korenschoof bij verschillende bijeenkomsten van OZJT/Samen14 aangesloten en werden we door implementatie brieven van OZJT/Samen14 geïnformeerd over het proces. Onder andere de medewerkers van de afdelingen Beleid & Kwaliteit, de zorgcoördinatoren en de zorgadministratie zijn ontzettend druk geweest om niet alleen de aanbesteding te behalen, maar vervolgens ook alle werkprocessen opnieuw in te richten om te kunnen voldoen aan de nieuwe eisen.

In 2023 hadden we de LACCS en Triple-C methodiek al geïmplementeerd en zijn de woon- en verblijfsgroepen van MCG en jeugdzorg al vormgegeven voor deze aanbestedingen. Daar plukken we nu gelukkig de vruchten van. Ten aanzien van onze ambulante zorg zijn er naar aanleiding van de aanbesteding en de wijzigingen die hieruit voortkomen wel veranderingen gaande voor wat betreft het intakeproces. De samenwerking tussen onze afdelingen DK Psychologie, DK Ambulant en onze zusterorganisatie DK Spel & Therapie zal in 2025 een nieuwe vorm krijgen, zodat we aan deze nieuwe eisen kunnen voldoen en toch een efficiënt werkproces behouden.

Nieuwbouw 't Noaberschap en snoezelruimtes

In 2023 is het laatste oude gebouw (een oude stal die al jaren niet meer in gebruik was) op het erf van De Korenschoof Zorgboerderij gesloopt. Op dezelfde plek is het afgelopen jaar door de conciërges van De Korenschoof gebouwd aan een nieuw pand voor het team DK Psychologie. Het pand genaamd 't Noaberschap is in oktober 2024 in gebruik genomen. De ruimtes worden gebruikt voor diagnostiek- en behandeltrajecten, maar er zijn ook kantoor- en werkplekken. Het nieuwe gebouw is gemeld bij het kwaliteitsbureau, opgenomen in de RI&E en tevens volledig gekeurd door de brandweer. Dit gebouw wordt verder net als alle andere gebouwen meegenomen in de toetsingen van het kwaliteitskeurmerk KLJZ.

In september 2024 hebben onze conciërges in het Onderschoer een tweede snoezelruimte gerealiseerd en op de Bekzied de bestaande snoezelruimte geüpdatet. De financiering hiervan is gerealiseerd door de Stichting Wonen op De Korenschoof (SWODK). Er kunnen nu maar liefst 90 jeugdigen – bewoners, dagbesteding en buitenschoolse opvang – dagelijks gebruik maken van deze snoezelruimtes. Jeugdigen die te veel spanning voelen, kiezen er zelf voor of worden door begeleiders aangestuurd om even naar de snoezelruimte te gaan. Dit helpt om tot rust te komen, om daarna weer mee te kunnen doen aan de groepsactiviteiten.

Open dag en Kerstmarkten 't Stift en De Korenschoof

In juni van dit jaar was er weer een mooie Open Dag en in december twee druk bezochte Kerstmarkten van 't Stift en De Korenschoof. Er werden weer leuke activiteiten georganiseerd om het werk, met de nadruk op een omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn, te laten zien. Ook DK Psychologie en DK Ambulant, afdelingen van De Korenschoof, en DK Spel & Therapie, onze zusterorganisatie, lieten op die dagen hun werk op een interactieve en speelse manier aan het publiek zien. Begeleiders en jeugdigen van de woon- en verblijfsgroepen en de dagbesteding van De Korenschoof verkochten met veel enthousiasme zelfgemaakte producten zoals badzout, kaarsen, snoepotjes, arretjescake en nog veel meer. Ook Tjoost Dagbesteding stond er met een groot assortiment aan houten producten, die met graveren een persoonlijk tintje gegeven konden worden. De opbrengsten gingen rechtstreeks naar de groepen om zelf iets leuks mee te kunnen doen en/of materiaal te kunnen kopen. Ook de dieren van de Zorgboerderij hebben op deze dagen natuurlijk vol in de belangstelling gestaan. We zijn blij met de positieve reacties die we hebben ontvangen van de vele bezoekers en blijven ons best doen om onze visie uit te dragen. Voor het jaar 2025 houden we in de gaten welke markten er zijn in de omgeving van Tubbergen, waar we dan met een stand en jeugdigen kunnen gaan staan met eigen gemaakte producten.

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 het afgelopen jaar gemerkt dat het kwaliteitsproces nog steeds complexer lijkt te worden. In 2024 hebben we nieuwe aanbestedingen gehad voor zowel de Wlz (Menzis Zorgkantoor) als ook voor de Jeugdwet en Wmo voor de 14 Twentse gemeenten (OZJT / Samen 14). Het Zorgkantoor stelt andere eisen aan de Wlz-zorg dan Samen14 aan de Jeugdwet en Wmo zorg. Omdat binnen De Korenschoof jeugdigen worden geplaatst op groepen waar zij aansluiten qua gedrag, behoeften en ontwikkelingsleeftijd, komt het voor dat bijvoorbeeld op onze 'Jeugdzorg-afdeling' ook verschillende jeugdigen zijn geplaatst met een Wlz-indicatie. De verschillende stakeholders waar wij mee te maken hebben vragen naar verschillende formulieren, schema's en beleidsstukken, maar ook naar verschillende werkwijzen. Dit maakt dat het, het afgelopen jaar een enorme puzzel is geweest om ten eerste te voldoen aan alle eisen die worden gesteld binnen de verschillende aanbestedingen, maar ook om binnen De Korenschoof één eenduidige werkwijze te vinden die voldoet aan de eisen van alle (extern) belanghebbenden.

De aanbestedingen hebben het afgelopen jaar enorm veel tijd gekost. Gelukkig hebben we ook tijd gevonden om aan overige (kwaliteits-)zaken te werken. Deze zullen we hieronder verder toelichten.

- **Het stabiliseren van de interne communicatie door het beschrijven van de functie- en taakverdelingen:** Wat betreft de interne communicatie zijn in 2024 de taak/functiebeschrijvingen aangepast die herzien moesten worden naar aanleiding van het Cetacea Communicatietraject dat in 2023 is afgerond. Opvolgend is het organogram van de organisatie verder verfijnd (zie bijlage). Het uiteindelijke doel van dit communicatietraject was om de samenwerking en communicatie binnen de teams, maar ook tussen de verschillende afdelingen beter te laten verlopen. Aanvullend is in 2024 iedere twee maanden een nieuwsbrief voor medewerkers gemaakt. Omdat we in het afgelopen jaar hebben gemerkt dat de informatie in deze nieuwsbrieven vaak als achterhaald wordt beschouwd, hebben we als voornemen om in 2025 intranet te ontwikkelen voor medewerkers, zodat nieuwtjes en berichten dagelijks of wekelijks kunnen worden gedeeld.
- **Het verder verbeteren van de externe communicatie:** Ten aanzien van de externe communicatie heeft één van onze communicatie medewerkers dit jaar extra aandacht besteed aan het werven van stagiaires en personeel, als ook het werven van jeugdigen voor op De Korenschoof Zorgboerderij. Tevens wilden we graag onze naamsbekendheid vergroten in de omgeving van de Zorgboerderij. Voor het werven van personeel en stagiaires is er naast de gebruikelijke marketing via Social media (Indeed, Facebook, Instagram, LinkedIn) ook een bezoek gebracht aan de stagemarkten van HBO- en MBO opleidingen. Het doel is om deze regionale banenmarkten ieder jaar te bezoeken.
Voor het werven van jeugdigen voor de dagbestedingsgroepen zijn er contacten gelegd met zorgcontactpersonen van VSO scholen middels een wervingsdocument (zie bijlage). Jongeren die uitstromen en niet voor regulier werk in aanmerking komen, kunnen eventueel bij De Korenschoof instromen voor arbeidsgelateerde dagbesteding. Via onze eigen Facebook-/Instagrampagina is er een oproep gedaan voor jeugdigen voor de woongroepen op De Korenschoof Zorgboerderij. Het afgelopen jaar zijn er ook veel contacten gelegd met verschillende verenigingen binnen de gemeente Tubbergen, zoals onder andere de carnavalsvereniging, de voetbalvereniging (NB. De Korenschoof is ook sponsor van het G-team) en de wandelvierdaagse (De Korenschoof als startpunt). Via de FLZ hebben we ons aangesloten bij de Landelijke open dag voor Zorgboeren en de LTO – Noord fietstocht.
- **Het in werking treden van de Verwantenraad:** Begin 2024 is het gelukt om een Verwantenraad in het leven te roepen van ouders/verzorgers van jeugdigen uit de MCG woongroepen, de Jeugdzorg woon- en verblijfgroepen en de (naschoolse-) dagbestedingsgroepen. Deze Verwantenraad is dit jaar 4x bij elkaar gekomen. Ouders/verzorgers van de jeugdigen kunnen hierin hun mening geven namens alle jeugdigen van De Korenschoof. Dit is voor de organisatie heel waardevol voor de kwaliteitsverbetering op velerlei fronten.
- **Het onderhouden en inzetten van een professioneel/ondersteunend netwerk:** Intern zijn er veel disciplines betrokken en inzetbaar voor de jeugdigen, waaronder begeleiders en behandelaars. Daarbuiten wordt teruggevallen op een extern netwerk voor ondersteuning. Zo is er nauw contact met het kinderteam Geesteren en wordt er samengewerkt met logopedisten, ergotherapeuten en fysiotherapeuten. Verder is er een AVG-arts op ZZP basis verbonden aan onze organisatie. Deze AVG-arts komt vier keer per jaar voor een bezoek op locatie, onderzoekt dan (preventief) de jeugdigen van de MCG-woongroepen en andere jeugdigen met een Wlz-indicatie en stelt wanneer nodig de medische behandelplannen bij. Daarnaast is hij altijd beschikbaar voor een telefonisch consult met De Korenschoof. Ook is het afgelopen jaar veelvuldig contact geweest met de Jeugdagente. Hij is regelmatig op locatie geweest en kent onze doelgroep. Indien nodig kan hij daardoor snel worden ingeschakeld en zal hij op een passende manier (bijvoorbeeld wel of geen sirenes) met collega's hulp komen bieden. Tijdens de marktconsultaties m.b.t. de aanbesteding hebben we ons netwerk uitgebreid, omdat we hier veelvuldig contact met andere zorgorganisaties hebben gehad. Dit contact is vervolgens uitgebreid naar uitwisseling van ideeën over andere zaken dan de aanbesteding. Om ook de ervaringen van externe personen en organisaties aangaande De Korenschoof in beeld te krijgen, zullen wij op de Open Dag in juni 2025 bezoekers actief vragen om onze ervaringsmeting in te vullen. Deze zal beschikbaar zijn via een QR-code en via een link op onze website. Dit formulier zal voortdurend beschikbaar blijven zodat bezoekers gedurende het gehele jaar hun ervaringen met ons kunnen delen.

- **De Wet Zorg en dwang:** In het jaar 2024 hebben wij verschillende vormen van onvrijwillige zorg toegepast. Het gaat om de volgende vormen:

- Beperking het eigen leven in te richten - overig
- Medicatie
- Beperking bewegingsvrijheid - mechanische fixatie
- Beperking bewegingsvrijheid - overig
- Toezicht - cameramonitoring
- Beperking het eigen leven in te richten - communicatiemiddelen
- Toedienen van vocht/voeding
- Beperking bewegingsvrijheid - fysieke fixatie
- Toezicht - overige domotica
- Medische controles en handelingen/therapeutische maatregelen
- Insluiten - eigen verblijfsruimte
- Toezicht - elektronische traceringsmiddelen

Er is in 2024 opnieuw sprake van een daling van onvrijwillige zorg ten opzichte van het voorgaande jaar. Er is meer kennis en bewustwording onder medewerkers en maatregelen worden structureel geëvalueerd waarbij altijd wordt gezocht naar alternatieven. De invoering van het nieuwe Wzd beleid in 2023, evenals het gebruik van de LACCS en Triple-C methodieken, die aansluiten op ons ECD, lijken daarmee vruchten af te werpen. We kunnen hier meer over zeggen als we de Wzd-analyse over het jaar 2024 hebben gemaakt. Deze actie zullen wij in mei 2025 uitvoeren.

Acties

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

Bijlagen

- Organogram De Korenschoof
- Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2023 - ZBDK
- Wervingsdocument

3.3 Algemene conclusies

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

Het afgelopen jaar heeft De Korenschoof verder proberen te werken aan de kwaliteit en het verder professionaliseren van de organisatie. Ondanks dat er veel tijd verloren ging aan de nieuwe aanbesteding van Samen14/OZJT hebben we veel van onze doelstellingen wel behaald en hebben we ook kunnen werken aan terugkerende aspecten als interne- en externe communicatie, het onderhouden van ons ondersteunend netwerk en de werking van de Wet zorg en dwang binnen onze organisatie. Het is goed om op te merken dat deze aspecten steeds beter in onze organisatie ingebed raken. We zijn heel blij met de werking van de Verwantenraad, die als kwaliteitsorgaan vanuit de ouders/verzorgers van de jeugdigen over onze schouder meekijkt en ons wijst op zaken, die wij als organisatie niet altijd in beeld hebben. In het jaar 2025 gaat de Verwantenraad bijvoorbeeld aan de slag met het verbeteren van de communicatie tussen ouders/verzorgers en (persoonlijk) begeleiders als ook de communicatie tussen de organisatie en de ouders/verzorgers van de jeugdigen.

Ook binnen de doelstellingen zijn er terugkerende onderwerpen, die nog meer ingebed kunnen raken in de kwaliteitszorg van de organisatie zoals de supervisie/intervisiebijeenkomsten voor coördinatoren, de activiteitenkalender, de Train-de-trainer cursus Triple-C, de visiebijeenkomsten en de medicatie cursussen. Daarnaast kunnen medewerkers nog meer in hun kracht gezet worden en moeten beleidsstukken, protocollen en werkbeschrijvingen nodig geactualiseerd worden om via een documentenboek duidelijker uit te kunnen dragen in de organisatie. Als laatste heeft de nieuwe aanbesteding van Samen14/OZJT ons duidelijk gemaakt dat een integraal team van onze drie afdelingen DK Ambulant, DK Psychologie en DK Spel & Therapie wenselijk is. Kort gezegd zijn we heel tevreden over ons werk het afgelopen jaar, maar blijven er voor het jaar 2025 genoeg actiepunten om mee aan de slag te gaan.

Uiteraard hadden we ook actiepunten voor 2024. Hieronder zullen we deze toelichten:

- **Supervisie-/intervisiebijeenkomsten opzetten voor onze coördinatoren:** Elke 2 weken vindt er nu standaard per zorgteam een intervisiebijeenkomst plaats onder leiding van een gedragswetenschapper of een SKJ-geregistreerde medewerker. Hierin worden casussen besproken om van te leren. Er wordt feedback gegeven en ontvangen en daaruit worden acties uitgezet.
- **Activiteiten voor jeugdigen coördineren middels een activiteitenkalender:** In 2024 hebben we weer veel leuke evenementen georganiseerd en zelf geregeld (Open Dag, wandelvierdaagse Reutum, Kerstmarkt etc.) en daarmee de activiteitenkalender gedeeltelijk gevuld. Dit punt zal wederom één van de doelstellingen zijn voor het aankomende jaar. Een centrale activiteitenkalender heeft voor ons als doel om met een betere planning en overzicht gericht te kunnen sturen en effectiever intern en extern te kunnen communiceren over onze activiteiten.
- **De Triple-C methodiek blijven implementeren onder nieuwe medewerkers door het train-de-trainer principe:** Voor de medewerkers van de jeugdzorg groepen was al de stap gezet naar de begeleidingsmethode Triple C. Hier is qua training verder op ingezet in een cursus train-de-trainer om zo de Triple-C methodiek te blijven implementeren onder nieuwe medewerkers.
- **Visie bijeenkomsten organiseren voor de gehele organisatie over de visie en missie van De Korenschoof:** Het plan was om één keer per jaar een intervisie bijeenkomst te organiseren over de visie en missie van De Korenschoof voor alle medewerkers en elk kwartaal voor alle nieuwe medewerkers. Dit doel is niet helemaal gehaald en blijft voor het jaar 2025 een aandachtspunt.
- **Beperken (bijna) medicatie incidenten:** Opnieuw hebben een aantal medewerkers de cursus medicatie online gevolgd. Het doel van de training was om meer inzicht te krijgen in medicatie die veelvuldig is voorgeschreven aan jeugdigen van De Korenschoof, zodat medewerkers goed op de hoogte zijn van de medicatie die zijn aanreiken dan wel toedienen. De scholing is door alle deelnemende medewerkers goed afgerond.
Daarnaast is er een start gemaakt met het, in samenwerking met verpleegkundigen van de MCG-groepen, updaten van het medicatieprotocol, voor zowel de woongroepen als de dagbestedingsgroepen. In het protocol wordt beschreven: Wie is er bekwaam? Wat moet er geregeld zijn? Welke basishandelingen zijn er voor veilig toedienen van medicatie en Wat te doen in voorkomende situaties? Het protocol moet in het aankomende jaar nog verder geactualiseerd en daarna geïmplementeerd worden.
- **Een geschikte tool vinden voor het verwerven van management informatie:** In november 2024 zijn twee medewerkers naar een inspiratiesessie geweest over AFAS voor kleinschalige zorgorganisaties. N.a.v. deze bijeenkomst zijn er offertes opgevraagd voor de aanschaf en implementatie van AFAS. We zitten nu nog in de onderzoekende fase m.b.t. het aanschaffen van dit systeem. Als daar een besluit over is genomen gaan we verder met het implementeren van een BI tool, want dan kunnen we de keuze maken of we een BI tool kiezen op basis van info uit AFAS en ONS, of een BI tool die info ophaalt uit Exact, NBMRs en ONS.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De Korenschoof biedt zorg aan twee verschillende doelgroepen:

- Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG)
- Jeugdzorg

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

Hieronder volgt een korte toelichting per zorgaanbod van De Korenschoof.

De Korenschoof (DK) Zorgboerderij:

We zijn op 1 januari 2024 begonnen met 83 jeugdigen in zorg binnen DK Zorgboerderij, verdeeld over de verschillende zorgvormen, doelgroepen en aanwezigheidsmomenten. Er zijn binnen DK Zorgboerderij 22 jeugdigen ingestroomd en 18 jeugdigen uit zorg gegaan. We hebben het jaar op 31 december afgesloten met 87 jeugdigen in zorg.

Dagbesteding jeugdzorg: Deze dagbestedingsgroep maakt gebruik van gebouw 't Onderschoer, gelegen op het erf van de Zorgboerderij. De groep bestaat uit zowel interne jeugdigen, die bijvoorbeeld ook bij ons wonen, als externe jeugdigen.

Arbeidsgelateerde dagbesteding: Op zo'n 10 minuten rijden van de Zorgboerderij, ligt werklocatie Tjoost. Deze werklocatie is in 2022 opgenomen in ons kwaliteitskeurmerk Kwaliteit Laat Je Zien en bevindt zich op een boeren erf in Tubbergen. Vanuit DK Zorgboerderij bieden wij bij Tjoost arbeidsgelateerde dagbesteding aan. 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. Voor een deel van de jeugdigen is dit een opstap naar een baan. Andere jeugdigen doen dit voor de ontspanning, het gevoel om op deze manier een nuttige bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij en om met de handen bezig te zijn.

Naschoolse dagbesteding: Net als de dagbesteding, maakt de naschoolse dagbesteding gebruik van 't Onderschoer. De naschoolse dagbesteding wordt 1x per week aangeboden.

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. Hierbij worden verschillende vormen van behandeling aangeboden, waaronder sociale vaardigheidstraining, leren samenwerken, vaktherapie en cognitieve gedragstherapie. Bijna alle dagen bieden we naschoolse dagbehandeling aan, waarbij veelal gebruik gemaakt wordt van de omgeving van de Zorgboerderij.

1-op-1 begeleiding: In 2024 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 en verblijf jeugdzorg: Er zijn 3 verschillende woon- en verblijfsgroepen binnen de jeugdzorg: De Getkot, De Wannmaker en De Weust. Elk van deze groepen bevindt zich in een andere fase binnen de Triple-C methodiek.

- De Getkot is een Fase 1 groep. Een zorg intensieve verblijfsgroep met grote betrokkenheid van de gedragswetenschapper. Hierbij is het uitgangspunt van begeleiders dat de jeugdige aan de hand wordt meegenomen en echt constante nabijheid nodig heeft. Jeugdigen hebben bij deze behandelfase veel richting nodig van begeleiders en vooral veel 'samen doen met'. Het doel is: betrouwbaarheid ervaren.

De Getkot is een gemengde groep van 6 jeugdigen waarbij de leeftijd varieert van 9 t/m 16 jaar. Zij vinden vooral aansluiting op elkaar in de ontwikkelingsleeftijd en delen daardoor dezelfde problematiek. Er zijn het afgelopen jaar 4 jeugdigen ingestroomd in deze groep. Eén jeugdige is uitgestroomd.

- De Wannmaker is een gemiddelde zorg intensieve verblijfsgroep, die zich in Fase 2 van de Triple-C bevindt. Hierbij is het uitgangspunt van begeleiders dat de jeugdige zich op een uitnodigende manier ontwikkelt. Jeugdigen hebben de nabijheid van begeleiders wel nodig, maar dat kan ook vanaf een afstandje. Het doel hierbij is: vertrouwen opbouwen. De Wannmaker wordt gevormd door jeugdigen die op elkaar aansluiten op hun ontwikkelingsleeftijd. Dit is ook een gemengde groep van 6 jeugdigen. De leeftijd in deze groep varieert van 15 t/m 23 jaar. Er zijn het afgelopen jaar 2 nieuwe jeugdigen op deze groep gekomen. Twee jeugdigen zijn uitgestroomd.
- De laatste groep, De Weust, bevindt zich in Fase 3 en is een matig zorg-intensieve verblijf- en woongroep. Hierbij zijn de uitgangspunten 'samen doen' en 'zelf doen'. Met behulp van begeleiders of vanuit eigen initiatief. De jeugdigen worden meer uitgedaagd om zelf te doen, maar kunnen terugvallen op begeleiders. Het doel hierbij is: zelfvertrouwen ontwikkelen. De Weust bestaat uit jeugdigen die redelijk zelfstandig wonen. Deze woongroep bestaat uit 6 jongens in de leeftijd van 13 t/m 29 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. Er zijn het afgelopen jaar geen jeugdigen in- of uitgestroomd binnen deze groep.

Van bovengenoemde jeugdzorg woongroepen is één jeugdige uitgestroomd omdat hij weer thuis kon wonen met inzet van ambulante zorg. Eén jeugdige is uitgestroomd naar een 3-milieu voorziening omdat zijn agressie-problematiek niet meer passend was binnen onze organisatie. Eén andere jeugdige is uitgestroomd omdat zij naar een minder intensieve zorgsetting kon. Zij heeft een mooie stap voorwaarts kunnen zetten.

Dagbesteding MCG: In 2024 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 maken, 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, waarbij de andere groep meer taakgerichte activiteiten doet. Er zijn in het afgelopen jaar geen jeugdigen in- of uitgestroomd binnen deze groep.

Wonen MCG: Binnen de MCG zijn er twee woongroepen: 'Bets' en 'Bekzied'. Bij de intake wordt beoordeeld bij welke fase binnen de LACCS-methodiek de jeugdige op dat moment aansluit. Jeugdigen die veelal in de sensomotorische fase zitten wonen bij de Bekzied. Jeugdigen die meer in de klikfasen van LACCS zitten wonen bij de woongroep Bets. Tijdens de evaluatiemomenten wordt besproken en geëvalueerd of er mogelijkheden zijn tot doorstroming naar de volgende fase, of dat er juist meer sensomotorische zorg nodig is. 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. Er zijn in het afgelopen jaar geen jeugdigen in- of uitgestroomd binnen deze groepen.

De Korenschoof (DK) Psychologie:

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 dier ondersteunde interventies. 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 een EMDR therapeut. Het team van DK Psychologie verricht haar werkzaamheden intramuraal, op de zorgboerderij, maar ook extramuraal, bij jeugdigen thuis, of op maneges in De Lutte en Rossum, die hiervoor worden afgehuurd.

We zijn op 1 januari 2024 gestart met 38 jeugdigen in zorg binnen de afdeling DK Psychologie. In de loop van het jaar zijn er 28 jeugdigen uit zorg gegaan en 20 jeugdigen in zorg gekomen. Daarmee hebben we het jaar op 31 december 2024 afgesloten met 30 jeugdigen in zorg binnen de afdeling DK Psychologie. 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.

De Korenschoof (DK) Ambulant:

In voorgaande jaren is gebleken dat onze medewerkers vaak gevraagd werden om bij te springen in de thuissituatie van jeugdigen die in zorg waren bij DK Zorgboerderij. 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 DK Zorgboerderij ondersteund.

Er zijn twee vormen van Ambulante zorg te onderscheiden:

- **Ambulante hulpverlening:** Deze vorm van ambulante zorg zet in op opvoedingsondersteuning in de thuissituatie van de jeugdige. Soms is de jeugdige reeds in zorg bij DK 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 DK Ambulant. Soms is de jeugdige reeds in zorg bij DK Zorgboerderij, maar dat hoeft niet.

We zijn op 1 januari 2024 begonnen met 19 jeugdigen in zorg binnen de afdeling DK Ambulant. In de loop van het jaar zijn er 15 jeugdigen uit zorg gegaan en 7 jeugdigen in zorg gekomen. Daarmee hebben we het jaar op 31 december 2024 afgesloten met 11 jeugdigen in zorg binnen de afdeling DK Ambulant. 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.

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 verzwaring van de problematiek en intensievere zorgvraag ten opzichte van de afgelopen jaren. Dit vraagt een flinke omschakeling van begeleiders en behandelaars. 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 heeft hier in 2023 al op ingespeeld door kennisverbreding, de implementatie van de LACCS en Triple-C methodieken en de inzet van gedragswetenschappers.

De interne verhuizing op de woon- en verblijfsgroepen in 2023 heeft ervoor gezorgd dat we in 2024 groepen konden vormen waarbij de jeugdigen goed op elkaar aansluiten qua zorgzwaarte, zodat we in het kader van de nieuwe aanbestedingen de jeugdigen de juiste ondersteuning kunnen blijven bieden. Vanaf 1 januari 2025 is het namelijk zo dat elke woon- en verblijfsgroep één zorgintensiteit heeft met jeugdigen met dezelfde zorgzwaarte op één groep. Waar we eerst nog huiverig waren voor de steeds zwaarder wordende doelgroep, hebben we aan het eind van afgelopen jaar kunnen concluderen dat onze zeer intensieve groep, de Getkot, erg goed loopt. Alle voorbereidingen die we daar in 2023 én 2024 voor hebben getroffen, lijken dus in 2025 hun vruchten af te gaan werpen. Daar zijn we erg trots op.

Echter hebben we ook het afgelopen jaar nog gemerkt dat eenmaal in zorg gekomen jeugdigen niet meer kunnen doorstromen naar zwaardere vormen van zorg. De inkrimping van de gesloten jeugdzorg is in alle vormen merkbaar en maakt dat jeugdigen die ook niet meer passend zijn op de Getkot, niet door kunnen stromen, met vaak agressie-problematiek en vele incidenten tot gevolg. We proberen nog steeds in te spelen op het gebrek aan doorstroom mogelijkheden door tijdig in te zetten op ambulante hulp en deze te koppelen aan onze woon- en verblijfsgroepen. Waar mogelijk willen we jeugdigen weer thuis laten wonen. Die kans vergroten we door systemisch te werken, met inzet van ambulante zorg. Hier zijn we al mee gestart en dit zullen we de komende jaren zeker blijven voortzetten dan wel uitbreiden.

4.3 Personeel

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

In het jaar 2024 vonden er ook in het personeelsbestand binnen De Korenschoof een aantal veranderingen plaats. Hieronder wordt een toelichting gegeven over de teams waar aanpassingen zijn geweest in de personele bezetting:

Team Kantoor:

- In februari 2024 is er ter vervanging een nieuwe HR-adviseur in dienst gekomen.
- De extra communicatiemedewerker is gebleven en de vorige communicatiemedewerker ondersteund nu ook de HR-adviseur met de werving van personeel.
- Ter vervanging van het zwangerschaps- en opvolgende ouderschapsverlof van de beleid- en kwaliteitsmanager is er een beleid- en kwaliteitscoördinator gestart voor 18 uur per week.
- De rol van financial controller werd ingevuld door een ZZP'er. Deze is opgevolgd door een vaste financial controller in dienst voor 24 uur per week.
- De ZZP'er ICT is opgevolgd door een vaste medewerker ICT voor 24 uur per week i.v.m. een betere en bredere ondersteuning van de teams.

Team Facilitair:

Er is afscheid genomen van een medewerker in verband met een intimiderende verstandhouding tot de rest van het team. De vrijgekomen uren zijn verdeeld onder het vaste team en er is hard gewerkt aan vertrouwen en samenwerking binnen het team. Het team bestaat nu uit 4 medewerkers en staat als een huis.

Team DK Psychologie:

Binnen het team van DK Psychologie is er een gedragswetenschapper in dienst gekomen. In augustus zijn er 2 gedragswetenschappers uit dienst gegaan met als redenen: een verhuizing en een andere baan.

Team DK Ambulant:

Het team Ambulant bestaat uit 3 medewerkers en daar hebben het afgelopen jaar geen veranderingen in plaats gevonden.

Team MCG:

Het was qua personeel vrij rustig in dit team MCG. Er is een medewerker vertrokken (elders studeren) en een nieuwe medewerker aangenomen.

Team Jeugdzorg:

Binnen het jeugdzorg team zijn er in 2023 al 5 medewerkers uit dienst gegaan. Zodoende was het al onrustig in 2023 en dit ging nog even door in 2024. Een aantal medewerkers die moeite hadden met veranderingen t.a.v. aansturing en verantwoordelijkheden zijn vertrokken. We hebben 2 nieuwe medewerkers aan kunnen nemen.

We zijn gestart met een pilot en een nieuwe groep senior medewerkers op de jeugdzorg groep De Getkot. Het komende jaar gaat dat hopelijk zijn vruchten afwerpen, ook voor de andere jeugdzorg groepen (De Wannmaker en De Weust). Deze pilot is gebaseerd op een intensief programma waar goed wordt gekeken wat de jeugdigen nodig hebben. Veel wordt ingezet op intensieve beweging en persoonlijke aandacht. Er is een goede dagplanning waar ruimte is voor sport en spel, maar ook voor structuur en andere dagactiviteiten. Desalniettemin is het moeilijk nieuwe medewerkers aan te trekken door arbeidskrapte. Helaas moesten we daardoor vanaf de zomermaanden veel gebruik maken van zzp-medewerkers, wat weer zorgde voor wat meer onrust op de groepen. Alle middelen zijn ingezet voor werving van nieuw en goed gediplomeerd personeel. Vanwege niet voldoende medewerkers met de vereiste diploma's om BBL-ers te kunnen begeleiden, hebben we ervoor moeten kiezen om tijdelijk geen zij-instromers aan te nemen.

Aandachtspunten het jeugdzorg team zijn:

- interne communicatie
- ontwikkeling van medewerkers
- vertrouwen en coaching op de werkvloer

Functioneringsgesprekken

Binnen De Korenschoof noemen we de functioneringsgesprekken 'handgesprekken'. In de handgesprekken wordt naar de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers gekeken door middel van alle vingers. De betekenis per vinger is:

- Duim: Waar ben je goed in? Wat gaat goed?
- Wijsvinger: Waar ga je naar toe? Welke ambities - passie - plannen heb je om te realiseren?
- Middelvinger: Waar heb je een hekel aan? (verdriet - ergernissen - triggers)
- Ringvinger: Waar ben je trouw aan? Welke inspiratie - motivatie - normen en waarden zijn belangrijk voor je?
- Pink: Waarin ben je klein? Waarin kun je nog groeien? Welke talenten wil je ontwikkelen?

Ongeveer 50% van het personeel heeft dit jaar het handgesprek gehad met haar/zijn leidinggevende. Vanwege de krapte van dit jaar was er helaas te weinig tijd voor deze gesprekken. De doelstelling is wel om dit het aankomend voorjaar (2025) weer op te pakken.

Ontwikkelingen personeel

In 2024 zijn er weer flinke stappen gezet qua ontwikkeling:

- De software systemen NMBRS en ONS zijn nu volledig geïmplementeerd;
- Er zijn nieuwe vergaderstructuren ingezet, waarbij verschillende teams met elkaar in gesprek gaan om meer in verbinding te komen met elkaar.
- Een medewerker die 'Triple C - Train de Trainer' heeft gevolgd, is uit dienst gegaan en er is gezocht naar een opvolger. De training voor 'Train de Trainer' wordt vanaf februari 2025 opnieuw georganiseerd.
- Er is verder gebouwd aan de teams, zodat de juiste medewerkers steeds meer op de juiste plek zitten. De pilot op De Getkot met senior medewerkers werpt zijn vruchten af en voor 2025 gaan we teamcoaches inzetten op elke woon- en verblijfsgroep. Door interne vacatures uit te zetten hebben we onze huidige medewerkers de kans gegeven te solliciteren. Zo is ook in kaart gebracht waar de ambities qua doorgroei liggen bij de kandidaten.
- Er is een start gemaakt met het in kaart brengen van cursussen en opleidingen die medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen blijven doen en eventueel om te kunnen doorgroeien naar een andere functie.

Ingehuurd personeel

In 2024 hebben we helaas een grote groep ZZP'ers moeten inhuren voor werkzaamheden binnen DK Zorgboerderij, aangezien er in de zomerperiode vier medewerkers die fulltime in dienst waren ontslag hebben genomen. De ZZP'ers kwamen ter overbrugging van de vakantieperiode en voor de begeleiding van één jeugdige, die een half jaar extern was geweest en weer terug moest komen met intensievere zorg die wij niet direct konden bieden. In overleg met de gemeente is bepaald dat hier gespecialiseerde ZZP'ers voor ingehuurd konden worden. De ZZP'ers die zijn ingezet, hadden hiervoor allemaal de juiste papieren en opleiding.

Acties

Het doel voor 2025 is om geen ZZP'ers in te zetten voor de begeleiding van jeugdigen. We doen er alles aan om dit te voorkomen en zijn druk op zoek naar nieuwe vaste medewerkers.

4.4 Stagiairs

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

Binnen De Korenschoof mogen stagiaires na een periode van wennen en kennismaken, ook zelf jeugdigen gaan begeleiden. Deze begeleiding vindt altijd plaats naast of onder supervisie van een vaste begeleider of naaste collega met minimaal hetzelfde opleidingsniveau als 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.

Het einddoel van een stageperiode is dat de stagiaire een groep vrijwel zelfstandig kan begeleiden. De vaste begeleider is dan meer op de achtergrond aanwezig, maar blijft te allen tijde beschikbaar. Daarnaast is er de mogelijkheid voor de stagiaire om opdrachten en examens vanuit school in de praktijk van De Korenschoof uit te voeren.

Elke stagiaire krijgt voor zijn/haar stageperiode een stagebegeleider toegewezen. Ook zijn er drie vaste evaluatiemomenten: een kennismakingsgesprek, 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.

Team jeugdzorg:

In het schooljaar 2023/2024 zijn er binnen het jeugdzorg team groepen stagiaires gestart vanuit de volgende opleidingen:

- MBO Begeleider maatschappelijke zorg niveau 3 - 1x
- MBO Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg - 1x
- MBO Persoonlijk begeleider Zorgboerderij - 1x
- HBO Pedagogisch Management Kind en Educatie - 1x
- HBO Mens en Arbeid - 2x
- HBO Toegepaste Psychologie - 2x
- HBO Pedagogiek - 2x
- HBO Social Work - 1x
- MBO Sociaal Werker - 2x

Alle bovengenoemde stagiaires hebben hun stage goed afgerond. Er zijn twee stagiaires na afronding van hun stage in dienst gekomen bij De Korenschoof. Zij hebben beide een klein contract omdat ze wel verder gaan studeren, maar in de weekenden en avonden beschikbaar zijn.

In het schooljaar 2024/2025 zijn er binnen het jeugdzorg team stagiaires gestart vanuit de volgende opleidingen:

- MBO Begeleider maatschappelijke zorg niveau 4 - 1x
- MBO Persoonlijk begeleider Zorgboerderij - 1x
- HBO Pedagogiek - 1x
- HBO Social Work - 3x

Dit schooljaar (2024-2025) zijn we gestart met minder stagiaires aangezien er niet genoeg begeleiding geboden kon worden. Ook zijn er twee stagecoördinatoren uit dienst gegaan, waardoor deze taken onder de teamcoördinatoren zijn verdeeld. Nieuwe stagecoördinatoren worden nog aangesteld.

Team MCG:

Binnen het team MCG zijn er in het schooljaar 2023/2024 stagiaires geweest vanuit de volgende opleidingen:

- Verpleegkundige niveau 4 - 3x
- HBO Verpleegkunde - 3x

Al bovengenoemde stagiaires hebben hun stage goed afgerond. Twee stagiaires zijn in dienst gekomen, waarvan één HBO verpleegkundige die in januari 2025 zal starten als zorgcoördinator.

In het schooljaar 2024/2025 zijn er binnen het team MCG stagiaires gestart vanuit de volgende opleiding:

- MBO 4 Verpleegkunde - 1x

Team DK Psychologie:

Er waren binnen het team DK Psychologie in 2023/2024 geen stagiaires.

In het schooljaar 2024/2025 zijn binnen het team DK Psychologie stagiaires gestart vanuit de volgende opleidingen:

- HBO Toegepaste Psychologie - 1x
- WO Psychologie - 1x

Feedback:

Uit de evaluatiemomenten met stagiaires kwamen mooie feedbackpunten naar voren voor De Korenschoof als organisatie. Zo gaven stagiaires aan dat het fijn zou zijn als zij vaker met hun stagebegeleider zouden kunnen samenwerken. Daarnaast gaven ze aan het prettig te vinden om de inloggegevens voor de systemen voor de eerste stagedag te ontvangen, meer informatie te krijgen over de afspraken en regels over welke werkzaamheden stagiaires wel en niet mogen doen en dat ze graag aan zouden willen sluiten bij vergaderingen. Verder kwam uit de evaluatiemomenten naar voren dat stagiaires De Korenschoof als prettige stageplek ervaren, waar veel ruimte is voor feedback en de collega's meewerkend zijn. Een prettige leeromgeving en sfeer binnen gezellige teams, waar stagiaires zich goed kunnen ontwikkelen, waar wordt meegekeken naar leerdoelen en waar collega's bereid zijn om je te helpen.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

We hebben het ondersteunende kantoorteam van De Korenschoof in 2024 verder kunnen professionaliseren door uitbreiding met een vaste financial controller en ICT medewerker.

In de teams van de woon- en verblijfsgroepen van de jeugdzorg afdeling was het onrustig door het tekort aan (goed) geschoold personeel met de juiste ervaring. Er zijn daar ook medewerkers uit dienst gegaan die moeite hadden met de veranderende zwaarder wordende doelgroep en de werkwijze en inzet van functies binnen De Korenschoof. In het aankomende jaar blijft het een uitdaging om ervaren krachten aan te nemen, die hun jongere collega's kunnen coachen op de werkvoer. Daarbij dient er gelet te worden op de personele kosten en de inzet van personeel. We willen kunnen blijven waarborgen dat er voldoende personeel aanwezig is om alle diensten op te kunnen vangen, ook bij calamiteiten.

Daarnaast blijven we onze visie 'zorgen voor een thuisgevoel' ook voor onze medewerkers nastreven door maatwerk te bieden en een plek te blijven waar iedereen zichzelf mag en kan zijn. Als De Korenschoof bieden we verschillende takken op het gebied van zorg en voldoende doorgroeimogelijkheden. We hopen dat ervaren medewerkers gaan kiezen voor onze kleinschalige organisatie met korte lijnen en Twentse nuchterheid.

We krijgen voldoende stage aanvragen binnen en krijgen ook vaak terug dat stagiaires De Korenschoof een fijne plek vinden om te werken en om zich te ontwikkelen. Voor de medewerkers is het ook fijn om kennis te delen en nieuwe inzichten te krijgen.

Ook in 2024 hebben we weer volop stagiaires begeleid, al is in de tweede helft van het jaar besloten om minder stagiaires aan te nemen om zo onze eigen medewerkers niet te overbelasten. Er zijn ook een aantal stagiaires blijven werken in de functie van assistent begeleider. We zijn trots op het feit dat stagiaires bij ons willen komen werken en zich door ontwikkelen naar medewerkers.

Om in de toekomst voldoende stagiaires aan ons te binden is mond op mond reclame erg belangrijk. We merken vaak dat stagiaires via hun netwerk bij ons terecht komen. Daarbij geeft onze website een goede weergave van wat we allemaal te bieden hebben. Al met al kunnen we trots zijn op waar De Korenschoof staat en wat we hebben bereikt. Er is natuurlijk altijd ruimte voor verbetering en deze willen we inzetten op het gebied van:

- Communicatie (zowel intern als extern)
- Employer Branding
- Ervaren medewerkers
- Opleidingsplan per functie- en medewerker
- Doorstroom mogelijkheden en zelf opleiden
- Het verweven van onze visie in de haarvaten van de organisatie

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.

Afgelopen jaar 2024 was een jaar van stabilisatie en persoonlijke doelstellingen. Er was een opleidingsbudget opgesteld voor elk team afzonderlijk en daarin zijn besluiten genomen voor cursussen/trainingen die gevolgd moesten en mochten worden. Voor medewerkers jeugdzorg team was in 2023 al de stap gezet naar de begeleidingsmethode Triple-C en daar moest qua training verder op ingezet worden, ook in de vorm van het 'Train de Trainer' principe. Ook werd er bij zowel het Jeugdzorg als MCG-team een vervolg gegeven aan cursussen ten aanzien van: BHV, EHBO, FACET en medicatiecursussen.

Hieronder geven we een korte toelichting over welke opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten hebben plaats gevonden in het afgelopen jaar:

- BHV: In oktober en november 2024 zijn de BHV cursussen gevolgd. Zowel de reguliere cursus BHV of herhaling, ook een ontruimingsoefening. In deze cursus zijn onderwerpen behandeld als blussen van een beginnende brand, ontruimen, communicatie, eerste hulp en AED reanimatie training. De training is door alle deelnemende medewerkers goed afgerond.
- Intervisie: Voor alle gedragswetenschappers en het team DK Ambulant zijn de maandelijkse intervisiebijeenkomsten voortgezet.
- FACET-training: Deze training heeft plaatsgevonden op locatie van DK Zorgboerderij en werd 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.
- Een aantal medewerkers hebben de cursus medicatie online gevolgd. Het doel van de training was om meer inzicht te krijgen in medicatie die is voorgeschreven aan jeugdigen van De Korenschoof, zodat deze medicatie veilig aangereikt dan wel toegediend kan worden. De scholing is door alle deelnemende medewerkers goed afgerond.
- Intervisie bijeenkomsten per team: iedere twee weken vindt er een intervisiebijeenkomst plaats onder leiding van een gedragswetenschapper of een SKJ-geregistreerde medewerker om casuïstiek te bespreken en daarvan te leren. Er wordt over en weer feedback gegeven en ontvangen en er worden acties en leerdoelen uitgezet.

Bij een aantal medewerkers werd individueel ingezet op:

- Opleiding Arbo-coördinator
- Cognitieve Gedragstherapie
- HBO Verpleegkunde
- HBO Pedagogiek
- WO Psychologie

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor 2024 was er door de werkgroep 'Opleidingen' een opleidingsbudget per afdeling opgesteld. In 2024 is er vier keer een aanvraagmoment voor opleidingen en cursussen geweest, waar medewerkers in overleg met hun leidinggevendenden hun opleidingsbehoefte konden delen en/of aanvragen. Deze aanvragen werden beoordeeld door de werkgroep 'Opleidingen'. Wanneer teamcoördinatoren merkten dat er kennis en kunde ontbrak binnen hun teams, konden zij dit ook kenbaar maken bij de werkgroep. Daar waar kon werd ook in het netwerk gekeken of opleidingen gecombineerd konden worden. Daarbij zijn we van mening dat blijven scholen belangrijk is. Hoewel we vele successen hebben geboekt, is er voor de komende jaren ook ruimte voor groei en verbetering in dit proces.

Naast dat er per medewerker maatwerk wordt geboden op het gebied van scholing en de vaste cursussen BHV, medicatie en FACET moeten worden gevolgd, zullen er ook een aantal medewerkers een opleiding gaan volgen passend bij het werken in deeltijd. Dat zijn de volgende opleidingen:

- HBO Verpleegkundige
- HBO Toegepaste Psychologie
- Verpleegkundige niveau 4
- Begeleider maatschappelijke zorg niveau 4
- HBO pedagogiek
- WO Psychologie

Met een deeltijd opleiding hopen we medewerkers aan De Korenschoof te kunnen binden en daarbij zorgen wij dat er voldoende kennis en expertise binnen de organisatie blijft.

Verder wordt er in 2025 een "gap analyse" opgezet per functie en medewerker waarin duidelijk wordt waar op geschoold moet worden of wie bij moet blijven ten aanzien van het puntensysteem voor BIG- en SKJ-registratie. Inzichtelijk zal worden welke cursussen en opleidingen er nog gevolgd moeten worden, maar ook wat hoort bij de functies die er zijn binnen de organisatie. Dit wordt ook gedaan ter voorbereiding op doorstroom- uitstroom en nieuwe functies die gaan ontstaan. Hierbij zullen we ook gebruik maken van de cursussen en opleidingen van de Academie Landbouw en Zorg. In 2025 zullen er teamcoaches worden aangenomen, dan wel aangesteld om de teams te gaan aansturen. Hiervoor is een opleidingstraject opgezet dat ervoor moet zorgen dat deze medewerkers een goede start zullen krijgen. Er wordt getraind op leiderschap, communicatie, feedback, samenwerking en persoonlijke groei.

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.

In 2024 hebben we naast de algemene scholingen ook maatwerk per medewerker aangeboden. We zijn bewuster gaan kijken naar: Intrinsieke motivatie; Competenties; Wat kun je?; Wat wil je?; en Waar word je gelukkig van? Zo zijn er een aantal collega's naast hun werk bij De Korenschoof gestart met een HBO of WO opleiding. We proberen zo vanuit onze medewerkers de toekomst te borgen voor functies die moeilijk in te vullen zijn. Hoe mooi is het dat dit bewerkstelligd kan worden uit ons eigen team.

Door het eventueel inzetten van een Talenten Motivatie Analyse (TMA) kunnen we aantonen waar de behoefte in ontwikkeling liggen bij de medewerker die daar voor open staat. Ook bij dreigend uitvallen m.b.t. werkzaamheden kan worden gekeken of de medewerker past in de functie en hoe hij/zij eventueel beter ingezet kan worden binnen onze organisatie. De bedoeling is dat medewerkers in hun kracht worden gezet, maar wel altijd rekening houdend met wat nodig is voor de organisatie. De TMA is een methode die inzicht biedt in de drijfveren, talenten en competenties van individuen. Het analyseert 22 drijfveren, 53 competenties en 44 talenten en helpt bij het identificeren van ontwikkelmogelijkheden. De TMA-methode is gebaseerd op positieve psychologie en wordt gebruikt voor teamontwikkeling, werving en loopbaanadvies. Het biedt een objectieve en diepgaande analyse, waardoor mensen beter kunnen functioneren in werk dat aansluit bij hun natuurlijke talenten.

Door het maken van een overzicht per team, functies, en medewerkers met de behoeftes voor ontwikkeling kan er een teamplan worden opgesteld en van daaruit een persoonlijk ontwikkelplan worden gemaakt dat past binnen de organisatie. Zo kan voor de toekomst beter in kaart worden gebracht wat de kosten en baten zijn qua persoonlijke ontwikkeling en opleiding.

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.

Ook het afgelopen jaar hebben de evaluatiegesprekken binnen de afdeling MCG structureel plaatsgevonden. Dit gebeurt twee keer per jaar. De evaluatiegesprekken vinden plaats aan de hand van de LACCS methodiek. Doordat dit format ook in het zorgplan wordt gebruikt kunnen de evaluatiegesprekken heel efficiënt gevoerd worden, waarbij de nadruk ligt op het bespreken van de doelen. Indien nodig sluiten de fysiotherapeut en ergotherapeut aan bij deze evaluatiegesprekken. Indien dit aan de orde is, wordt de toepassing van Wzd maatregelen ook geëvalueerd.

Binnen de woongroepen van Jeugdzorg wordt minimaal jaarlijks, maar vaak twee keer per jaar een evaluatiegesprek gehouden over de jeugdigen. Dit is ook afhankelijk van de wensen van ouders/verzorgers hierin. Vaak vinden de evaluatiegesprekken plaats in een multidisciplinaire setting. Tijdens de evaluatiegesprekken staan de doelen en zorgplannen centraal. De voortgang en de tevredenheid hierover wordt besproken, evenals de zorgbehoefte en de indicatie.

Binnen de dagbesteding en naschoolse dagbesteding zijn de evaluatiegesprekken afhankelijk van de zorgzwaarte en situatie het afgelopen jaar in wisselende vormen minimaal 1x per jaar 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 geen behoefte te hebben aan zo'n gesprek. Deze wisselende frequentie van evaluatiemomenten binnen de gehele Jeugdzorg afdeling wordt niet altijd als prettig en overzichtelijk ervaren. Binnen de afdeling MCG worden de evaluatiegesprekken al meer gepland volgens de geldigheid van het zorgplan en/of de Wzd-maatregelen. Binnen de afdeling Jeugdzorg zijn deze evaluatiegesprekken al beter afgestemd op de zorgplannen dan vorige jaren, maar hier zit nog wel een verbeterpunt.

Tijdens de evaluatiegesprekken blijkt meestal dat de ingezette zorg de gewenste resultaten oplevert. In enkele gevallen is dit niet zo en worden de doelstellingen tussentijds bijgesteld. Soms komt dit door een veranderende zorgvraag of externe factoren, maar in enkele gevallen blijken de doelstellingen simpelweg niet realistisch te zijn geweest. Ook komt het voor dat de frequentie van aanwezigheid van de jeugdige niet passend is of dient de indicatie aangepast te worden om de zorg beter af te kunnen stemmen op de zorgbehoefte.

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.

In algemene zin kunnen we op basis van de evaluatiegesprekken concluderen dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden zijn over de zorg die wordt geboden door De Korenschoof. Ouders/verzorgers hebben aangegeven blij te zijn geweest met de uitstroom van één van de jeugdigen die veel agressie-incidenten veroorzaakte en de rust die daarna terugkeerde op de jeugdzorg afdeling. Ook de fijne samenwerking met de William Schrikker Stichting (WSG) en de nieuwe snoezelruimtes werden genoemd als positieve punten in 2024. Tevens werden veel complimenten gegeven over de vaste groep medewerkers die werken binnen onze MCG groepen, omdat dit voor veel rust en duidelijkheid zorgt. Daar tegenover staat dat veel ouders/verzorgers hebben aangegeven te balen van de vele personele wisselingen op onze jeugdzorg-afdelingen. Ook het onderwerp communicatie komt helaas weer naar voren als verbeterpunt. Door de inzet van onze marketing- en communicatiemedewerker en overleg met de Verwantenraad hopen we de tevredenheid over de communicatie in 2025 weer te kunnen verbeteren. Door de toepassing van de hiervoor beschreven TMA-methode en het bieden van scholing proberen we medewerkers te binden aan onze organisatie. Ook doen we er, zoals beschreven in voorgaande hoofdstukken, alles aan om nieuwe, bekwame en ervaren medewerkers te werven.

We hebben het afgelopen jaar gemerkt dat het plannen van evaluatiegesprekken moeilijk blijft i.v.m. de vele betrokkenen. Desondanks kunnen we concluderen dat we de norm van het voeren van evaluatiegesprekken hebben behaald, mede doordat we verder vooruit plannen en meer aansluiten op de (geldigheid) van zorgplannen.

6.3 Inspraakmomenten

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

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, in een informele setting voor ouders en verzorgers. Tijdens deze momenten worden op een laagdrempelige manier verschillende onderwerpen besproken. Door het gebruik van de LACCS-methodiek en het opnemen van Wzd-maatregelen in het zorgplan, zijn we ons heel bewust van het cliëntperspectief. Een fijne gedachte, omdat inspraak van de jeugdigen zelf niet mogelijk is. Uit deze inspraakmomenten is naar voren gekomen dat ouders/verzorgers van jeugdigen binnen de MCG-groepen (die vaak een Wlz-indicatie hebben) bereid zijn om meer financiële eigen bijdrages te doen, zodat er bijvoorbeeld vaker eten afgehaald kan worden, of leuke uitjes gepland kunnen worden.

Binnen de afdeling Jeugdzorg zijn de inspraakmomenten georganiseerd in zogenoemde tafelgesprekken. Deze gesprekken worden gevoerd door de aanwezige begeleiders tijdens het avondeten op niet aangekondigde momenten. We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat zodra de tafelgesprekken gepland worden of er een 'naam' aan de gesprekken wordt gehangen, jeugdigen hier teveel spanning door ervaren en niet meer hun mening durven of willen geven. Gezellige gesprekken tijdens het avondeten zijn heel normaal, maar worden zo op een laagdrempelige manier ook heel nuttig en waardevol. 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 o.a. de aankleding van de groep en de aanwezigheid van medewerkers. Zo hebben de jeugdigen aangegeven graag de muren te willen sauzen, een andere eettafel te willen en de zwarte kast die doet denken aan een kantoor te vervangen door een kast die passend is in een woonkamer. Ook willen de jeugdigen van de Wannmaker graag hun eigen tuin. Wat betreft de aanwezigheid van medewerkers hebben jeugdigen aangegeven graag duidelijker te weten waar medewerkers naartoe gaan en wanneer zij terugkomen, als zij bijvoorbeeld weglopen van de groep om te helpen met een escalatie op een andere groep, of om documenten te gaan printen.

Verder waarborgen wij de inspraak van jeugdigen via een Verwantenraad. Na meerdere mislukte pogingen in de afgelopen jaren wegens te weinig animo, is in 2023 een Verwantenraad samengesteld van vijf verwanten van cliënten uit de MCG woongroepen en de Jeugdzorg woon- en verblijfgroepen. De eerste bijeenkomst van de Verwantenraad heeft plaatsgevonden in februari 2024. In totaal zijn er in 2024 vier bijeenkomsten geweest. Er is een huishoudelijk reglement opgesteld en vanuit De Korenschoof is een Medezeggenschapsreglement opgesteld. Mededelingen vanuit de organisatie vinden naast de nieuwsbrief, die elk kwartaal naar alle ouders wordt verstuurd, als vast agendapunt hun weg naar deze ouders, die hun mening hierover kunnen uiten. De aanwezigheid van de Verwantenraad is voor De Korenschoof heel waardevol voor kwaliteitsverbetering. Onderwerpen die dit jaar onder andere aan de orde kwamen zijn: de nieuwbouw, de aanbestedingen (Menzis en Samen14), het cliënttevredenheidsonderzoek (Hoe is o.a. de respons te vergroten?), de snoezelruimtes en invulling geven aan het jaarplan voor De Verwantenraad.

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 feedback tijdens de tafelgesprekken met de jeugdigen van de woon- en verblijfsgruppen binnen de jeugdzorg afdeling wordt er gekeken naar mogelijkheden om de groepen nog huiselijker te maken. Tevens zijn de teamcoördinatoren samen met de HR-adviseur aan het kijken naar nieuwe werkafspraken voor medewerkers m.b.t. het verlaten van de groepen voor onder andere rookpauzes. De mogelijkheden om een aanscherping hierop, dan wel een rookverbod op het terrein toe te passen, worden in 2025 nader onderzocht.

Bij de bijeenkomsten van de Verwantenraad kregen we soms hele praktische punten terug waarop vrij direct actie kon worden ondernomen. Zo kon er meer opbergruimte (bovenkastjes) gerealiseerd worden in de keukens van Bets en is de schuilstal voor de Alpaca's opgeknapt. Op het feit dat er even geen telefonische bereikbaarheid is geweest op de woongroepen werd de terugkoppeling vanuit de organisatie gemist, waarbij er gecommuniceerd wordt over de oorzaak en wat er aan gedaan wordt. Ook konden we de Verwantenraad gebruiken voor feedback op door ons georganiseerde activiteiten (Kerstmarkt) of voor goedkeuring van formulieren die bestemd zijn voor ouders/verzorgers. Uit het cliënttevredenheidsonderzoek konden de volgende onderwerpen gehaald worden voor in het jaarplan 2025 van de Verwantenraad:

- Onderzoek naar een andere vorm van cliënttevredenheid onderzoek met scheiding tussen jeugdige en ouders;
- Aandacht voor meer keuze in zorgaanbod voor de jeugdige; en
- Verbeteren communicatie (begeleiding en organisatie) met ouders: terugkoppeling, onderlinge afstemming e.d.

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.

Het cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) was bedoeld voor de jeugdigen en hun ouders/verzorgers van de woongroepen van MCG en de woongroepen van Jeugdzorg. Het onderzoek bestond uit een vragenlijst met open vragen, ja/nee vragen en meerkeuzevragen. Via de zorgcoördinatoren werd de vragenlijst eind mei 2024 via de mail verstuurd naar 75 mailadressen van de jeugdzorg en 13 mailadressen van de MCG. Er was 14 dagen de tijd om de vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst bestond o.a. uit vragen over de tevredenheid t.a.v.:

- bereikbaarheid
- sociale media
- zorg/begeleiding
- sfeer/activiteiten
- privacy/veiligheid
- maaltijden
- informatievoorziening

De respons was 17% (15 reacties op 88 verzonden vragenlijsten per mail) en kan als zeer laag bestempeld worden, ook omdat door de 15 respondenten een groot deel van de vragenlijst niet ingevuld was. I.v.m. deze lage respons zijn de uitkomsten van de vragenlijst niet gecommuniceerd met de ouders/verzorgers of jeugdigen, maar in november 2024 wel geëvalueerd met de Verwantenraad. Uit de antwoorden van het CTO kwam naar voren dat de jeugdigen graag meer afwisseling zouden willen in het zorgaanbod en dat de communicatie met ouders beter kan.

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.

De respons op de CTO was erg laag. Als redenen voor deze lage respons kan genoemd worden de uitgebreidheid van de vragenlijst met soms ook dubbele vragen over bepaalde onderwerpen. Ook is één vragenlijst voor zowel ouders/verzorgers als jeugdigen niet handig. De vragenlijst zou voor de jeugdigen korter en simpeler kunnen, misschien ook door gebruik te maken van smileys.

Uit de evaluatie met de Verwantenraad kwamen de volgende verbeterpunten naar voren ten aanzien van de respons:

- De vragenlijst vaker per jaar afnemen met verschillende onderwerpen per keer.
- Reminders sturen
- Naast per mail de vragenlijst ook per post toesturen (retourenvelop bijvoegen)
- Ouders/jeugdigen bewust maken van het waarom van een CTO. Een inbreng over de organisatie is belangrijk, omdat het helpt de zorg te verbeteren.
- Posters ophangen over het CTO
- Letten op het moment van versturen, dus niet vlak voor de Kerst of in schoolvakanties
- Zorgcoördinatoren versturen de mail met het CTO voor meer persoonlijke aandacht. Dit is gedaan.

Tevens haalde de Verwantenraad uit de uitkomsten van het CTO de volgende punten voor in haar jaarplan 2025:

- Onderzoek doen naar een andere vorm van onderzoek met scheiding tussen jeugdigen en ouders/verzorgers.
- Aandacht voor het zorgaanbod voor de jeugdige. Dat wil zeggen meer afwisseling: bijv. horeca (nieuw winkeltje) en gym + bewegen (bijv. bij VAST: aangepast sporten Tubbergen)
- Betere communicatie met ouders met terugkoppeling en betere onderlinge afstemming.

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 worden de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen de volgende overlegvormen besproken: het driehoeksoverleg (zorginhoudelijk), het coördinatorenoverleg (organisatorisch) en/of het Management Team (strategisch).

Binnen het driehoeksoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het driehoeksoverleg wordt gevormd door de zorgcoördinator, teamcoördinator en gedragswetenschapper van een specifieke groep. Er zijn dus meerdere driehoeksoverleggen. Deze overleggen zijn wekelijks geagendeerd. 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 tweewekelijks 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, HR-adviseur, controller en kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt maandelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ of andere instanties.

De hierboven beschreven werkwijze geldt voor incidenten uit deze categorie, maar ook voor incidenten die in de volgende hoofdstukken worden beschreven.

Er hebben in 2024 verschillende ongevallen en bijna ongevallen plaatsgevonden. We zullen deze meldingen kort toelichten:

Zo hebben zich in 2024 6 valpartijen voorgedaan, bij 3 verschillende jeugdigen. Eén van deze jeugdigen is in zorg bij onze MCG-groepen. Hij is in 2024 drie keer gevallen, waarvan twee keer door een epileptisch insult en één keer doordat hij struikelde onder het rennen. De andere twee jeugdigen zijn in zorg op onze jeugdzorg dagbestedingsgroep. Zij zijn gestruikeld onder het voetballen, spelen of tijdens het rennen bij een speurtocht-activiteit. In drie van de zes gevallen heeft de jeugdige lichte schaafwonden opgelopen ten gevolge van de valpartij. Er was geen sprake van ernstige schade of blijvend letsel.

Er hebben zich ook andere incidenten voor gedaan die een combinatie van de incidenten uit deze en volgende categorieën betreft. Daarbij gaat het om combinaties van (bijna) ongevallen, agressie (richting groepsgenoten, medewerkers en/of dieren), suicide(gedachten), medicatie-incidenten en/of wegliepgedrag. Zo zijn meerdere medicatie-incidenten, waarbij medicatie niet of te laat is aangereikt, veroorzaakt door het wegliepen van de betreffende jeugdige, of een agressie-incident op de groep waardoor medewerkers direct hun collega's moeten ondersteunen. In één van deze gevallen betrof het een dusdanig heftig incident dat we hiervan melding hebben gemaakt bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Naar aanleiding van deze melding hebben we een analyse en onderzoek gedaan en hier een verslag van gemaakt. Tevens is er op verzoek van de IGJ een intervisiebijeenkomst geweest om dit incident te bespreken in een multidisciplinaire setting. Hieruit zijn verschillende verbetermaatregelen naar voren gekomen, waaronder: het beter uitvragen van de voorgeschiedenis en het opvragen van behandelverslagen, alvorens een jeugdige in zorg wordt genomen binnen De Korenschoof; gedragswetenschappers moeten er zorg voor

dragen dat er bij soortelijke casussen meer duidelijkheid is over de begeleidingsstijl; eigen voorwaarden stellen aan goede zorg, waar actieve samenwerking met ketenpartners bij hoort. De IGJ was zeer tevreden over de wijze waarop dit onderzoek is uitgevoerd en de verbetermaatregelen met de gevormde actiepunten.

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.

Er hebben in 2024 verschillende medicatie-incidenten plaatsgevonden. Het gaat om 40 (bijna) incidenten bij 16 verschillende jeugdigen. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

In een aantal gevallen was de medicatie niet, of niet in de juiste dosering aanwezig op locatie.

Verscheidende jeugdigen hebben meermaals geweigerd hun medicatie in te nemen. Dit gaat totaal om 8 keer bij 6 verschillende jeugdigen, waarvan twee van onze MCG groepen en 4 van de jeugdzorg groepen. Het weigeren van de medicatie wordt geregistreerd, zodat gemonitord kan worden hoe vaak dit voorkomt en of dit andere incidenten tot gevolg heeft. Het afgelopen jaar ging het om incidenteel weigeren van medicatie dat geen gevolgen heeft gehad voor de gezondheid van de jeugdigen. Wanneer medicatie wordt geweigerd, wordt altijd overleg gepleegd met de verpleegkundige en/of arts.

Verscheidende 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. Voorheen werd met een medewerker in gesprek gegaan als na analyse bleek dat dit meerdere keren is voorgekomen bij één medewerker. Sinds de 2e helft van 2024 gaan we met iedere medewerker in gesprek indien medicatie wordt vergeten aan te reiken / toe te dienen. Dit is ingezet nadat het in 2024 is gebleken dat er nog steeds te vaak wordt vergeten medicatie aan te reiken omdat het met structurele regelmaat controleren van MediCheck op aan te reiken medicatie niet goed genoeg in de vaste werkwijze van medewerkers zit. Daarom is nu ook in de dagelijkse routine opgenomen dat medewerkers zelf wekkers zetten op hun mobiele telefoon, voor het aanreiken van medicatie. We hopen hiermee het aantal medicatie-incidenten verder te beperken.

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.

Het afgelopen jaar hebben er onder 41 verschillende jeugdigen in totaal 285 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 minder agressie-incidenten dan in 2023, namelijk 285 in 2024 ten opzichte van 309 in 2023. Opvallend is daarbij dat de incidenten dit jaar onder 41 jeugdigen hebben plaatsgevonden ten opzichte van 24 jeugdigen in 2023. Het grote merendeel van alle agressie-incidenten vond plaats binnen onze jeugdzorg groepen.

In totaal hebben 23 agressie-incidenten plaatsgevonden binnen onze MCG-groepen, onder 5 verschillende jeugdigen.

Van de 262 agressie-incidenten binnen onze jeugdzorg groepen, hebben 53 incidenten plaatsgevonden onder jeugdigen die onze (naschoolse)dagbesteding volgen. 186 incidenten hebben plaatsgevonden onder 18 verschillende jeugdigen die op de Weust, Wannmaker of Getkot wonen. Hierbij geldt dat er twee jeugdigen zijn die beide 41 agressie-incidenten hebben veroorzaakt, één jeugdige 24 incidenten, één jeugdige 22 incidenten en één jeugdige 17. Deze 5 jeugdigen die bij ons wonen veroorzaken dus 78% van de agressie-incidenten binnen onze woongroepen en 55% van de incidenten binnen onze totale jeugdzorg afdeling.

Agressie-incidenten horen bij de doelgroep die we hebben binnen De Korenschoof. Bij bovengenoemde 5 jeugdigen die aanzienlijk meer agressie laten zien dan andere jeugdigen, wordt in het driehoeksoverleg gekeken naar mogelijkheden om deze incidenten te beperken en de veiligheid van onze medewerkers te waarborgen. Zo wordt er gekeken naar optimalisatie, danwel uitbreiding van het piepersysteem, structurele trainingen in Facet, maar ook de passendheid van de jeugdige binnen onze organisatie. Zo is het afgelopen jaar één jeugdige die dusdanig veel agressie liet zien dat de veiligheid van onze jeugdigen, medewerkers én dieren niet meer geborgd kon worden, uitgestroomd naar een 3-Milieu voorziening. Ook is onze samenwerking met de politie sterk verbeterd, en deze is het afgelopen jaar ook regelmatig ingeschakeld. We hebben hiervoor nauwe contacten met de Jeugdagent, die ook regelmatig op locatie langskomt wanneer er geen sprake is van een melding. 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 draagt bij aan het vergroten van het vertrouwen van medewerkers 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 incident, een jeugdige ook andere jeugdigen of medewerkers verwond. Het volgen van de Facet training heeft geen invloed op het aantal agressie-incidenten.

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.

Het afgelopen jaar hebben er 25 incidenten plaatsgevonden met betrekking tot ongewenste intimiteiten, onder 8 verschillende jeugdigen. Deze incidenten zijn uiteraard niet wenselijk, maar wel passend bij de problematieken van deze jeugdigen. Dit onderwerp wordt dan ook altijd besproken tijdens de evaluatiegesprekken en MDO's. Daarnaast merken we dat binnen de (ontwikkelings-)leeftijd van onze groepen 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 relatief groot is binnen onze 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.

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.

Het afgelopen jaar hebben er 5 incidenten plaatsgevonden met betrekking tot strafbare handelingen. Dit betrof 3 jeugdigen van onze Jeugdzorg woongroepen, waarbij het alle keren ging om het ontvreemden van andermans eigendommen. In alle gevallen zijn begeleiders het gesprek aangegaan met de betreffende jeugdigen en zijn de ontvreemde spullen ingenomen en indien mogelijk geretourneerd naar de rechtmatige eigenaar. De verwachting is dat deze incidenten bij twee van de drie betreffende jeugdigen éénmalig zullen zijn. Echter geldt voor de andere jeugdige dat dit gedrag in het driehoeksoverleg werd besproken, om te kijken of er acties kunnen worden ondernomen om dit gedrag in de toekomst te voorkomen dan wel te beperken. Indien de jeugdige dit gedrag opzettelijk zal blijven vertonen, zal ook in overleg met wettelijk vertegenwoordiger, aangifte worden gedaan bij de politie.

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Het afgelopen jaar hebben we een flinke stijging gezien in het aantal jeugdigen die betrokken waren bij agressie-incidenten. Dit is te verklaren door de verzwaring van de doelgroep en de verandering in de zorgvraag. Om het risico op ernstige agressie incidenten zoveel mogelijk te beperken, hebben we ook het afgelopen jaar gebruik gemaakt 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. De samenwerking met de politie en de betrokken Jeugdagente zijn als erg prettig ervaren het afgelopen jaar. Omdat we weten dat de agressie-incidenten bij de zwaarder wordende doelgroep horen en in de komende jaren ook niet zullen afnemen, is het van belang dat we de veiligheid van onze jeugdigen, medewerkers en dieren zoveel mogelijk borgen door de juiste scholingen aan te (blijven) bieden, maar ook te faciliteren in het zo veilig mogelijk maken van de leef- en werkomgeving.

Helaas moeten we concluderen dat het aantal medicatie-incidenten nog steeds hoger is dan wij acceptabel vinden binnen De Korenschoof. Dit aantal incidenten willen wij in 2025 beperken. Sinds de tweede helft van 2024 wordt met iedere medewerker een gesprek gevoerd wanneer hij of zij medicatie vergeet aan te reiken. In het eerste kwartaal van 2025 zullen we kijken of dit effect heeft. Indien dit niet zo is zullen er door de teamcoördinator en HR-adviseur gesprekken met betreffende medewerkers worden gevoerd om samen doelen te stellen om deze incidenten in de toekomst te voorkomen. Indien dit doel niet behaalt wordt zullen officiële waarschuwingen worden uitgedeeld.

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 23-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: In de werkbeschrijving is beschreven welke structurele overlegvormen er binnen De Korenschoof zijn en welk format (toegevoegd als bijlage) daarbij gebruikt wordt.

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 23-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt jaarlijks uitgevoerd door de conciërge

Tevredenheidsonderzoek medewerkers uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 02-12-2024 (Afgerond)

Toelichting:

In november 2024 en in februari 2023 zijn via de mail dezelfde MTO vragenlijst opgestuurd naar alle medewerkers. Medewerkers hadden beide jaren 2 weken de tijd om deze in te vullen. De vragenlijst bestaat uit gesloten (ja/nee), meerkeuze en open vragen. In nov. 2024 hebben 36 medewerkers de enquête ingevuld. Dat is 36% van het totaal van 100 medewerkers. In febr. 2023 hadden 43 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Er waren toen minder medewerkers in dienst. De respons was toen hoger. De onderwerpen in de MTO vragenlijst zijn: - Informatievoorziening tijdens sollicitatie procedure - Telefonische- en email bereikbaarheid collega's en leidinggevenden - Samenwerking en communicatie met collega's en leidinggevenden - Werkomgeving (veiligheid, lichamelijke belasting, werkstress) en arbeidsvoorwaarden (ontwikkelmogelijkheden, functietaken, functioneringsgesprekken, applicaties/systemen) - Kwaliteit van zorg - Werken met ICT applicaties en systemen - Kennis van missie en visie organisatie en aanbevelen organisatie bij eigen netwerk - Rapportcijfer, kracht, wat kan beter Samenvattend kan gesteld worden dat organisatie De Korenschoof bij haar medewerkers ruim voldoende (7,4) scoort. De volgende punten verdienen meer aandacht: - de informatie over de werkprocessen binnen De Korenschoof (sollicitatieproces) - de tijd waarop e-mails beantwoord worden door collega's onderling (bereikbaarheid) - de interne communicatie in de organisatie: communicatiestromen en functies (samenwerking en communicatie) - de collegialiteit bij het ruilen van diensten (samenwerking en communicatie) - de samenwerking tussen de verschillende afdelingen - de werkstress die ervaren wordt - het plannen van functioneringsgesprekken - de activiteiten, die aangeboden worden aan de jeugdigen - de applicatie Zivver en de piepers Er waren geen opvallende verschillen tussen nov. 2024 en febr. 2023.

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 30-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Certificaat is weer afgegeven op 30-01-2025

In jaarverslag verantwoorden dat alle medewerkers t.a.v. WZD scholing hebben gehad.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voor de Wzd kunnen medewerkers via free-e-learning.nl gratis de Wzd-module volgen. De coördinator Wzd houdt bij wie dit gevolgd heeft en wie dit nog moete doen. Ook kunnen er op die site modules gevolgd worden voor certificering t.a.v. accreditatie punten. Dit wordt bijgehouden door de teamcoördinator.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 18-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: De BHV is dit jaar herhaald in november 2024. De ontruiming hebben we hierin meegenomen. De mensen die dit jaar mee hebben gedaan aan de BHV krijgen ook een landelijk reanimatie diploma, welke voldoet aan de landelijke eisen, zodat ze zich ook kunnen inschrijven bij hartslagnu.nl

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)

Toelichting: De rolstoelschommel is verwijderd omdat deze niet altijd veilig was voor niet rolstoel gangers als deze niet op de juiste manier gebruikt werd. De trampoline in de speeltuin is vervangen voor een nieuwe. De veren lieten los.

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 23-02-2024 (Afgerond)

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 29-11-2024

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 05-11-2024 (Afgerond)

Toelichting: Ondanks veel nieuwe personeelsleden op de groepen waren we in 11 minuten volledig leeg. Vanuit de oefening nemen we het volgende mee: - kijken naar een kast waarin portofoons en hesjes binnen handbereik liggen - bedrijfsnoodplan en losse kaarten toegevoegd aan de brandmeldcentrale - kijken naar het neerzetten van een waterdichte kist bij het verzamelpunt voor warme dekens, zaklampen e.d.

Actualiseren RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 18-09-2024 (Afgerond)

Toelichting: Op 21 januari 2025 is deze door Stigas getoetst. In het PvA is opgenomen dat het opzetten van een OR opnieuw aandacht verdiend.

Tevredenheidsonderzoek jeugdigen uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2024

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 07-06-2024 (Afgerond)

Toelichting: Het CTO had een erg lage responsiviteit van 15 ingevulde vragenlijsten op 88 verstuurd vragenlijsten. Een gedeelte van de vragenlijst was vaak niet ingevuld. Vanuit de Verwantenraad zijn de volgende actiepunten voor in het jaarplan geformuleerd: 1. Onderzoek naar een andere vorm van onderzoek met scheiding tussen jeugdige en ouders. 2. Aandacht voor het zorgaanbod voor de jeugdige, NB. Meer afwisseling: bijv. horeca (nieuw winkeltje) en gym + bewegen (bijv. bij VAST: aangepast sporten Tubbergen) 3. Verbeteren communicatie: met ouders, qua terugkoppeling en onderlinge afstemming. Tevens is het plan om het CTO bij DK Ambulant en DK Psychologie constant bij afsluiting van een traject aan te bieden.

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2024

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Actie afgerond op: 28-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 23-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 23-05-2024 (Afgerond)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 05-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Certificaat ontvangen

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

In het jaarverslag verantwoorden dat de visie van vertegenwoordigers/ouders t.a.v. WZD in het dossier is opgenomen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

In het jaarverslag verantwoorden dat het afwegen van alternatieven t.a.v. WZD in het dossier is opgenomen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

In jaarverslag verantwoorden dat alle dagbestedingsdeelnemers die onder de WZD vallen tijdig een evaluatie hebben gehad.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Rapporteer op doelen uit het zorgplan. Verantwoord in het jaarverslag 2023 hoe dit is opgepakt.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Verantwoorden in het jaarverslag dat minimaal 80% van de dossiers volledig zijn ingericht met alle WZD aspecten (vanuit IGJ).

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Alle evaluaties met WZD bewoners zijn in 2023 gehouden. Verantwoord in het jaarverslag 2023 dat dat gebeurd is.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Stand van zaken is benoemd in jaarverslag. Bouw zal naar verwachting eind 2024 worden afgerond.

Plan maken voor het verhogen van de responsiviteit op tvo jeugdigen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is besproken met de verwantenraad

Installeren cliëntenraad. Verantwoord in het jaarverslag 2023 hoe dat is opgepakt.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Verwantenraad is opgezet

Verwantenraad opzetten

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Verwantenraad is opgezet en de eerste bijeenkomst heeft plaatsgevonden.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 30-01-2024 (Afgerond)

IGJ acties rondom WZD zijn afgerond.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 30-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vandaag telefonisch contact gehad met de IGJ. Alle acties rondom de WZD zijn afgerond. Halfjaarlijks worden de overzichten aangeleverd en jaarlijks de analyses.

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.

In jaarverslag verantwoorden dat alle nieuwe zorgovereenkomsten ondertekend zijn (inclusief aanvullende woonafspraken).

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Analyseren of aantal medicatie-incidenten afneemt.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Tevredenheidsonderzoek jeugdigen uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Ervaringsmeting uitzetten op Open Dag 2025

Geplande uitvoerdatum: 14-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Het ontwikkelen van intranet met als doel wekelijks berichten kunnen delen

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Visiebijeenkomsten organiseren voor alle medewerkers van De Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Opzetten van supervisie voor de team- en zorgcoördinatoren

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Toetsing RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Tevredenheidsonderzoek medewerkers uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Verder actualiseren van beleidstukken, protocollen en werkbeschrijvingen en deze vanuit een documentenboek (standaard formats) implementeren binnen de organisatie

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Aandacht besteden aan het verminderen van mailverkeer (eerst fysiek contact zoeken) en het verminderen van de tijd waarop e-mails beantwoord worden

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Controle brandveiligheid door brandweer

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Activiteitenkalender verder vormgeven en implementeren

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Wzd-analyse maken

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Werving en contact scholen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Werven personeel: Voor het werven van personeel maken wij gebruik van Indeed en onze Social media accounts, zoals: facebook, Instagram en LinkedIn. Het plan is om in 2025 meer LinkedIn in te zetten voor ook het delen van onze vacatures. Naast deze marketing via Social media is er ook een bezoek gebracht aan de stagemarkten van HBO- en MBO opleidingen. Zelf hebben wij een stand gehad bij het ROC van Twente waar we stagiaires hebben geworven. Er is het plan om elk jaar deze regionale banenmarkt te gaan bezoeken. Begin 2025 staan er twee stagemarkten gepland op zowel het Saxion als het ROC van Twente. Werven jongeren: Voor het werven van jongeren voor de dagbesteding is er onder andere contact geweest met verschillende VSO scholen. Hierbij gaat het om jongeren die uitstromen en niet voor regulier werk in aanmerking komen. Jeugdigen kunnen eerst in de vorm van stage met begeleiding vanuit school meelopen op de dagbesteding en indien het bevalt instromen voor een arbeid gerelateerde dagbesteding. Er is een wervingsdocument opgesteld en gedeeld onder de zorgcontactpersonen. Ook is er opnieuw telefonisch contact geweest om De Korenschoof onder de aandacht te houden. Via de website TOF scholen hebben we op dezelfde manier verschillende scholen benaderd. Beide onderwerpen (werven personeel en werven jeugdigen) zijn een onderdeel geworden van ons reguliere beleid.

Toetsing RI&E

Geplande uitvoerdatum:	21-01-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 13-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Samen met een auditor van Stigas is de RI&E nagegaan voor zowel de gebouwen van de Zorgboerderij, de werklocatie Tjoost als ook de nieuwe werklocatie 'Met zorg gemaakt' (winkelkje).

Controle brandveiligheid door brandweer

Geplande uitvoerdatum:	14-02-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 29-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Controle ruimtes Zorgboerderij door brandweer: - Brandgevaarlijke goederen verwijderen uit doorgang - Deur 1ste verdieping zelfsluitend maken

Activiteitenkalender verder vormgeven en implementeren

Geplande uitvoerdatum:	01-07-2024
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	In januari 2025 zijn alle geplande externe, maar ook interne evenementen en deadlines verzameld en verwerkt in een activiteitenkalender. Hierna zal er: • Een overzicht gemaakt worden van wat de communicatieafdeling gaat oppakken. • Het budget bepaald worden. • In kaart gebracht worden welke onderdelen van de activiteitenkalender door de woongroepen en dagbesteding geregeld moeten worden zodat ze dit tijdig weten. • Gekeken worden wie waarvoor verantwoordelijk is en dit communiceren naar de desbetreffende afdelingen. • Bepaald worden welke activiteiten we via onze social media kanalen willen en moeten communiceren. Met deze gestructureerde aanpak verwachten we niet alleen rust te creëren, maar ook een betere samenwerking tussen alle woongroepen en onze dagbesteding. Daarnaast kan het zorgen voor een sterker bereik naar onze doelgroepen via social media.

In jaarverslag verantwoorden dat alle nieuwe zorgovereenkomsten ondertekend zijn (inclusief aanvullende woonafspraken).

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2023
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	In het afgelopen jaar 2024 zijn de zorgovereenkomsten, die uitgesplitst waren op afdeling opnieuw bekeken (MT en zorgcoördinatoren). Uiteindelijk kwam het advies vanuit het MT om er weer één raamovereenkomst van te maken met verwijzingen naar addendums. Via de VZO werden we verwezen naar iemand om naar onze zorgovereenkomst te kijken. Deze persoon kwam met het advies om te kijken in de Kwapp en daaruit vbld. formats te halen. Onze zorgovereenkomst hebben we toen naast deze formats gelegd en aangepast. Er moet nu nog gekeken worden naar alle formulieren die onder de zorgovereenkomst hangen.

Visiebijeenkomsten organiseren voor alle medewerkers van De Korenschoof

Geplande uitvoerdatum:	01-04-2024
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Er is jaarlijks in januari een visiebijeenkomst voor alle medewerkers van De Korenschoof. Voor nieuwe medewerkers wordt dit, indien nodig (bij veel nieuwe medewerkers), georganiseerd.

Wzd scholing opzetten in samenwerking met de vertrouwenspersoon Wzd (LSR)

Geplande uitvoerdatum:	01-05-2024
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Voor de Wzd kunnen medewerkers via free-e-learning.nl gratis de Wzd-module volgen. De coördinator Wzd houdt bij wie dit gevolgd heeft en wie dit nog moete doen.

Opzetten van supervisie voor de team- en zorgcoördinatoren

Geplande uitvoerdatum:	01-06-2024
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	In december 2024 is dit geïnitieerd door HRM om in januari 2025 mee te gaan starten.

Zoeken naar een geschikte tool voor het verwerven van Management-informatie die vooral uit NMBRS en ONS gehaald kan worden.

Geplande uitvoerdatum:	01-06-2024
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Er zijn in eind 2024 twee medewerkers (Financiële adm. + HRM) naar een inspiratiesessie over AFAS voor met name kleinschalige zorgorganisaties geweest. N.a.v. deze bijeenkomst zijn er offertes opgevraagd voor de aanschaf en implementatie van AFAS met een BI-tool, die info ophaalt uit Exact (financiële adm.), NMBRS (salarisadm.) en ONS (dossiers cliënten + uren medewerkers).

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum:	04-02-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 05-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Brandblussers en noodverlichting gecheckt door Velco. ER zijn 5 nieuwe brandblussers gekomen i.v.m. inhoud welke PEFAS bevatte. Ook zijn de verbandtrommels gecontroleerd en aangevuld door de preventiemedewerker.

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum:	14-02-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 25-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Bij deze jaarlijkse speeltuin controle worden onderstaande punten door de preventie medewerker opgepakt in samenwerking met de conciërge. Bevindingen speeltuin Jeugdzorg en dagbesteding - Waterpomp pompt geen water meer op. - Houten elementen mogen een nieuw likje verf - Zand aanvullen bij de zandbakken - Pannen kooi tegels verzakt door ongedierte Bevindingen speeltuin Bets: - Bankje bij Bets waar de keet stond moet afgevoerd worden, want deze is rot. - Schommel met kettingen vervangen voor veilige schommel of verwijderen. - Picknick tafel schuren en schoonspuiten. - Zandbak aanvullen met speelzand. Bevindingen speeltuin Bekzied: - Picknick tafel opschuren en schoon maken

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Wzd-analyse maken

Geplande uitvoerdatum:	30-05-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 15-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Wzd-analyse is gemaakt en aangeleverd bij IGJ

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

Geplande uitvoerdatum:	26-05-2025
Geldt voor locatie(s):	De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 22-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Er zou bij elke (structurele) vergadering gebruik gemaakt worden van een vaste format voor agenda- en notulen. In dit format is ook een actielijst opgenomen, die structureel bij elke vergadering zou worden besproken. We merken nu dat deze vergaderstructuur niet meer altijd wordt aangehouden en dat we dit onder de aandacht moeten blijven brengen om het een vast werkproces te laten zijn voor alle medewerkers die bij deze vergaderingen aansluiten. Het doel is om deze vergaderstructuur nog beter te integreren in het werkproces van alle medewerkers, waardoor ook de PCDA-cyclus geborgd blijft. Uit het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) kwam ook naar voren dat de informatie over de werkprocessen binnen De Korenschoof en de tijd waarop e-mails beantwoord worden door collega's onderling (bereikbaarheid) aandachtspunten zijn voor verbetering.

Het bijhouden van de actielijst in de Kwapp wordt sinds 2023 gedaan door de beleid- en kwaliteitsmedewerker in samenwerking met de preventiemedewerker. Door korte structurele overlegmomenten wordt de actielijst beter bijgehouden dan voorgaande jaren en wordt deze ook periodiek besproken in het MT-overleg. Toch blijven we zoekende naar een werkwijze waarin we de actielijst in de Kwapp goed en structureel bijhouden, zonder dat dit als niet efficiënt voelt door de aanwezigheid van meerdere actielijsten. Doordat ook activiteiten die al zijn afgerond uit andere jaren worden weergegeven in 8.1 is er niet altijd een adequaat overzicht.

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 die wij 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 waar de kwaliteit van zorg verbeterd kan worden, denk hierbij aan (verdere) implementatie en optimalisatie van het ECD, scholing van medewerkers, verslaglegging, beleid, protocollen etc.
- In de komende vijf jaar zal 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 de vak volwassenheid 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.
- In de komende vijf jaar willen we in ons strategisch (HR-)beleid opnemen dat we streven naar het behouden van ervaren medewerkers die onze visie uitdragen en afscheid nemen van medewerkers die zich hier niet aan conformeren.
- Op de lange termijn (10 jaar) willen we 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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het komende jaar 2025 zijn:

- De activiteitenkalender verder vormgeven voor het beter kunnen coördineren van activiteiten voor de jeugdigen;
- Het beter verweven van de missie en visie van De Korenschoof in de gehele organisatie;
- Makkelijker kunnen sturen op managementinformatie door een geschikte BI-tool;
- Het verbeteren van de interne communicatie voor en door medewerkers;
- De kwaliteit van zorg verhogen door medewerkers in hun kracht te zetten onder het motto: 'Schoenmaker blijf bij je leest';
- Het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen de teams.

9.3 Plan van aanpak

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

- Het verder vormgeven van de activiteiten kalender door de communicatieafdeling gebeurd door in eerste instantie het verzamelen van alle geplande externe, maar ook interne evenementen met deadlines en daarin verwerkt:
 - Wat de communicatieafdeling gaat oppakken;
 - Wat het budget is voor de evenementen;
 - Welke onderdelen van de activiteitenkalender door de teams van de woongroepen en dagbesteding zelf geregeld moeten worden;
 - Wie waarvoor verantwoordelijk is, zodat dit tijdig gecommuniceerd kan worden naar de desbetreffende teams; en
 - Welke activiteiten via onze sociale media kanalen gecommuniceerd moeten worden.
- Het beter verweven van de missie en visie van De Korenschoof in de gehele organisatie door visie bijeenkomsten te blijven organiseren voor de gehele organisatie over de visie en missie van De Korenschoof.
- Makkelijker kunnen sturen op managementinformatie door dit jaar een keuze te maken in BI-tool voor het verwerven van management informatie.
- Het verbeteren van de interne communicatie voor en door medewerkers gaan we doen door:
 - Het ontwikkelen van intranet met als doel wekelijks berichten kunnen delen, omdat het blijkt dat het nieuws in een nieuwsbrief van 1x per 2 maanden vaak al achterhaald is.
 - Duidelijker informeren over de werkprocessen binnen De Korenschoof door het verder actualiseren van beleidstukken, protocollen en werkbeschrijvingen en deze vanuit een documentenboek (standaard formats) implementeren binnen de organisatie (zoals daar zijn de zorgovereenkomsten met onderliggende formulieren en het protocol medicatie toediening).
 - Verbeteren van de bereikbaarheid van collega's onderling door aandacht te besteden aan het verminderen van mailverkeer (eerst fysiek contact zoeken) en het verminderen van de tijd waarop e-mails beantwoord worden.
- De kwaliteit van zorg verhogen, door medewerkers in hun kracht te zetten willen we doen door het vergroten van eigenaarschap, het vergroten van het vertrouwen in eigen handelen, het intrinsiek motiveren van medewerkers door inbreng van eigen ideeën en van 'mens tot mens' te blijven denken en handelen. Creativiteit, positiviteit, probleemoplossend denken en verbinding maken zijn kwaliteiten die we graag weer naar boven willen halen bij alle medewerkers.
- Het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen de teams door een integraal team te maken van onze drie afdelingen DK Ambulant, DK Psychologie en DK Spel & Therapie.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 3.2 | <ul style="list-style-type: none">• Organogram De Korenschoof• Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2023 - ZBDK• Wervingsdocument |
|------------|--|