



DE KORENSCHOOF

Een plek waar je jezelf mag zijn

Jaarverslag 2025

Zorgboerderij de Korenschoof | Snoeymansweg 13 | 7668 TH Haarle
0541 727508 | info@dekorenschoof.nl | www.dekorenschoof.nl

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

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

Kwaliteitsjaарverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
2.3 Algemene conclusies	10
3 Deelnemers en medewerkers	12
3.1 Deelnemers	13
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
3.3 Personeel	16
3.4 Stagiairs	16
3.5 Vrijwilligers	18
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
4 Scholing en ontwikkeling	20
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	21
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	21
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
5 Terugkoppeling van deelnemers	22
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
5.3 Inspraakmomenten	23
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
6 Meldingen en incidenten	27
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	28
6.2 Medicatie	28
6.3 Agressie	29
6.4 Ongewenste intimiteiten	29
6.5 Strafbare handelingen	31
6.6 Klachten	31
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	32
7 Acties	33
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	35

8 Doelstellingen	35
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	36
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	36
8.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	37
Actielijst	38

Kwaliteitsjaarverslag

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.dekorenschoof.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 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit is het jaarverslag van De Korenschoof Zorgboerderij over het jaar 2025. We blijven elk jaar werken aan de professionaliteit en kwaliteit van De Korenschoof. De nieuwe aanbesteding voor de 14 Twentse gemeenten (Samen14), die in 2025 van start ging, heeft ervoor gezorgd dat we binnen De Korenschoof het besluit hebben genomen om een organisatiewijziging door te voeren. De afdelingen De Korenschoof Psychologie en De Korenschoof Ambulant zullen per 1 januari 2026 samen gaan met onze zusterorganisatie De Korenschoof Spel & Therapie. Dit is dus het laatste jaarverslag waarin wij binnen De Korenschoof Zorgboerderij de zorgvormen die binnen onze afdelingen DK Psychologie en DK Ambulant vallen, zullen opnemen in dit jaarverslag.

Een groot deel van 2025 zijn we bezig geweest met werkzaamheden om deze organisatiewijziging voor te bereiden. Terwijl deze nieuwe organisatie, genaamd De Korenschoof Samen Groeien, zich richt op diagnostiek, behandeling en therapie van onze cliënten, biedt De Korenschoof Zorgboerderij vanaf 2026 hoofdzakelijk (naschoolse-)dagbesteding en woonzorg / verblijf.

In dit jaarverslag is alles te lezen over de vele ontwikkelingen, uitdagingen, activiteiten en natuurlijk de geboden zorg aan de jeugdigen uit onze twee doelgroepen: Jeugdzorg en Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG) op De Korenschoof Zorgboerderij. Daarbij willen we alvast benoemen dat waar wij voorheen altijd over de jeugdigen van De Korenschoof spraken, in 2025 de keuze is gemaakt om in formele communicatie te spreken over cliënten. Dit omdat wij met de term 'jeugdigen' geen recht doen aan de brede doelgroep die wij bedienen en niet alle cliënten vanwege hun leeftijd het nog prettig vinden om als 'jeugdige' benoemd te worden. Aanvullend zullen wij voor onze MCG-doelgroep vaker refereren naar EMB (ernstig meervoudig beperkt), omdat deze term vaak breder en beter gedragen wordt in onder andere externe samenwerkingen.

Onderstaande collagefoto's geven een kleine impressie van dit jaar vol met mooie zorgmomenten, ontwikkelingen en fantastische activiteiten. Te benoemen zijn onze jaarlijkse Open Dag, 'Met de fiets de Boer op' en onze eigen Kerstmarkt, maar ook de kerstmarkt bij 't Stift, het bezoek van Sinterklaas en het kamperen van één van de woongroepen bij onze directrice thuis op melkveehouderij Zoekerveld.

Verderop in dit jaarverslag leest u hier meer over. Veel leesplezier gewenst.







2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Zoals elk jaar heeft De Korenschoof Zorgboerderij (hierna ook te noemen DK Zorgboerderij) in 2025 verder gewerkt aan de kwaliteit en het verder professionaliseren van de organisatie. Er zijn onder andere teamcoaches ingesteld, die ook meewerken op de groepen en er zijn begeleiders aangenomen met meer senioriteit en levenservaring. Dit zorgt voor meer rust op de woongroepen. De tweewekelijkse intervisiebijeenkomsten onder leiding van een gedragswetenschapper/SKJ geregistreerde medewerker dragen hier ook aan bij.

Er blijft aandacht nodig voor het verbeteren van de in- en externe communicatie. We organiseren nu ieder kwartaal een visiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt in het uitdragen van de visie en ook sneller ingewerkt zijn. De ondersteunende diensten zijn nu beter bezet, maar de bezetting op de woongroepen blijft een aandachtspunt.

Het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen de teams was een doel voor 2025. Dit heeft er toe geleid dat we per 1 januari 2026 een organisatiewijziging zullen doorvoeren, waarvoor we in 2025 veel voorbereidend werk hebben gedaan.

Aanbestedingen OZJT/Samen14 (Jeugdzorg en Wmo) en Zorgkantoor Menzis (Wlz)

De overeenkomsten voor de Jeugdzorg en Wmo bij de 14 Twentse gemeenten (OZJT / Samen14) lopen van 1 januari 2025 tot 1 januari 2029. De overeenkomst voor de Wlz sector Gehandicaptenzorg (GZ) bij zorgkantoor Menzis loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. Over beide aanbestedingen zijn momenteel geen bijzonderheden te melden. Wel staat er in 2026 een bijeenkomst gepland waarin we verder geïnformeerd zullen worden over het zorginkoopbeleid van de Wlz voor 2027 en verder.

Organisatiewijziging

De start in 2025 van de aanbesteding voor de Jeugdzorg heeft ons duidelijk gemaakt dat een samenwerking tussen de teams van DK Psychologie en DK Ambulant (onderdelen van DK Zorgboerderij) met onze zusterorganisatie DK Spel & Therapie onontbeerlijk was. Vanaf 2026 zullen deze afdelingen samen verder gaan als één zusterorganisatie: De Korenschoof Samen Groeien. Daarmee zal De Korenschoof per 1 januari 2026 uit twee organisaties bestaan: DK Zorgboerderij en DK Samen Groeien.

In 2025 zijn we al begonnen met voorbereidende werkzaamheden voor deze organisatiewijziging waaronder: het inlichten van én overleggen met onze stakeholders (Samen14, huisartsen, scholen etc.), het aanpassen van de handelsnaam en doelbeschrijving bij respectievelijk de KvK en in de statuten van de betreffende BV en ook het oriënteren naar en uiteindelijk overgaan naar de Cao GGZ, voor DK Samen Groeien. Binnen DK Zorgboerderij blijft de Cao Gehandicaptenzorg gehanteerd. Eind 2025 heeft er al een audit plaatsgevonden, waarbij DK Samen Groeien is getoetst voor de norm van de HKZ Zorg en Welzijn.

Deze organisatie wijziging geeft ook voor DK Zorgboerderij mooie verbeteringen. In het kader van het inrichten van nieuwe werkprocessen, is gekeken naar mogelijkheden voor efficiëntere werkwijzen door middel van digitaliseren. We hebben hiervoor een oplossing gevonden in de software programma's 'Aanmeldgemak' en 'Ondertekengemak'. Deze programma's hebben een koppeling met ons ECD (ONS) en maken het mogelijk om gegevens die via onze website worden ingevuld, rechtstreeks in ONS te ontvangen. Ook kunnen via deze programma's formulieren worden verstuurd naar ouders/verzorgers, die zij vervolgens digitaal kunnen invullen en/of ondertekenen. Infozorg, de partij die ons ook heeft geholpen met de implementatie van ONS, helpt ons ook met het implementeren van deze software. We zullen deze software in het eerste kwartaal van 2026 gaan implementeren, waarmee we verwachten dat de administratieve lasten voor onze zorgcoördinatoren, behandelaren én de zorgadministratie enorm verminderen.

Ook is in 2025 hard gewerkt aan het maken van een nieuwe website. Met behulp van het marketingbureau 'Team Creative' is eerst een strategisch marketingplan ontwikkeld. Het strategisch vertrekpunt was: beter structureren en bewust kiezen met als doel een herkenbaar verhaal, een centraal digitaal platform en een consistente uitstraling, gedragen door iedereen binnen de organisatie. De marketingdoelen voor de nieuwe website, die gericht zal zijn op de 3 persona's: cliënten en hun ouders, (toekomstige) medewerkers, en verwijzers, zijn:

- Een duidelijke, gestructureerde website ontwikkelen
- Een consistente communicatiestructuur opbouwen
- Zichtbaarheid en werving versterken

Medewerkers van onze communicatie afdeling, maar ook andere disciplines, zijn momenteel drukdoende om de website te vullen met informatie. De nieuwe website zal halverwege januari 2026 live gaan.

Winkeltje 'Met zorg gemaakt'

Op 10 mei 2025 vond de officiële opening plaats van ons winkeltje in Weerselo: 'Met zorg gemaakt'. In aanwezigheid van een wethouder en raadslid van Noaberkracht werd symbolisch een houten lint doorgezaagd. Het winkeltje biedt cliënten een werk- en leerplek waar zij producten maken, verkopen en contact hebben met bezoekers. Het winkeltje werkt nauw samen met onze houtbewerkingsafdeling 'Tjoost'. Samen maken zij (op bestelling) de mooiste en unieke producten, door onze cliënten met veel zorg gemaakt.

Activiteiten 2025 DK Zorgboerderij

Het afgelopen jaar hebben we verschillende activiteiten georganiseerd voor onze cliënten, bewoners en bezoekers. Deze activiteiten droegen bij aan participatie, ontwikkeling en het zichtbaar maken van onze zorg.

- Zo brachten op 26 januari de Prins en Adjutant van carnavalsvereniging 'Reutumerteut' een bezoek aan onze locatie. In de multifunctionele ruimte werd voor cliënten een kleinschalige carnavalsactiviteit georganiseerd. Ook heeft een groep medewerkers met cliënten meegelopen in de carnavalsoptocht van Reutum met als thema Buurman & Buurman.
- Op Koningsdag werd op de Zorgboerderij een gezamenlijke activiteit georganiseerd, passend bij de diverse woongroepen en dagbesteding. Cliënten waren buiten op het erf actief met Oud-Hollandse spelletjes en namen deel aan passende dagbestedingsactiviteiten.
- Eind juli bracht Brandweer Twente een bezoek aan onze woongroepen. Alle cliënten en hun begeleiders kregen uitleg over wat je moet doen in bepaalde situaties, er werd de mogelijkheid gecreëerd om gericht vragen te stellen en alles te bekijken in/aan de grote brandweerwagen.
- In de zomervakantie gingen een aantal bewoners samen met begeleiders en vrijwilligers een dag kamperen op een externe locatie, de melkveehouderij van onze directrice. Deze activiteit stond in het teken van samenwerking, verbinding en het opdoen van gezamenlijke ervaringen.
- De dagbesteding nam daarnaast deel aan verschillende markten in de regio, waaronder de Provençaalse markt op 't Stift in Weerselo. Cliënten verkochten hier zelfgemaakte producten en oefenden hun sociale - en communicatieve vaardigheden. Dit droeg bij aan hun zelfvertrouwen en de trots op het eigen werk.
- Onze jaarlijkse open dag was op 14 juni. Bezoekers konden rondleidingen krijgen en producten bekijken of kopen die door onze cliënten waren gemaakt. De opbrengsten gingen rechtstreeks naar de groepen voor gezamenlijke activiteiten of materialen.
- Rond Sinterklaas hebben een aantal begeleiders een activiteit opgezet waarbij Stichting Handicamp Outdoor werd uitgenodigd. Sint en zijn Pieten kwamen langs om cliënten iets lekkers en een leuk cadeau te geven. De activiteit was interactief en zorgde voor veel plezier en betrokkenheid onder de cliënten. Daarnaast bracht Sinterklaas een bezoek met een gezamenlijke opdracht en ontving iedereen een kookboek met pictogrammen ter ondersteuning van zelfstandig koken.
- Het jaar werd afgesloten met de jaarlijkse kerstmarkt op 11 december. Elke groep had iets lekkers of iets moois gemaakt om te laten zien. We hadden een DJ uitgenodigd die heerlijke liedjes speelde en zo de kerstsfeer nog mooier maakte. Ook stond er een verlichte trekker die veel belangstelling trok.

We kijken terug op een jaar waarin onze cliënten actief hebben deelgenomen aan uiteenlopende activiteiten, gericht op ontwikkeling, betrokkenheid en verbinding met de omgeving.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Het kwaliteitsproces is voor DK Zorgboerderij met de verschillende doelgroepen (MCG/EMB en jeugdzorg) en financieringsvormen (Jeugdwet, Wmo en Wlz) complex. Menzis Zorgkantoor stelt andere eisen aan de Wlz-zorg dan OZJT/Samen14 aan de Jeugdzorg en Wmo zorg. Omdat binnen DK Zorgboerderij cliënten worden geplaatst op groepen waar zij aansluiten qua gedrag, behoeften en ontwikkelingsleeftijd, komt het voor dat op onze 'Jeugdzorg-afdeling' verschillende cliënten 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 elk jaar een enorme puzzel is om ten eerste te voldoen aan alle eisen die worden gesteld binnen de verschillende aanbestedingen, maar ook om binnen DK Zorgboerderij één eenduidige werkwijze te vinden die voldoet aan de eisen van alle (extern) belanghebbenden.

We hebben dit jaar 2025 naast de doelstellingen die we al hadden ook gewerkt aan de volgende (kwaliteit)zaken:

- **Contact met een juridisch adviesbureau voor ingewikkelde vraagstukken**

We hadden de afgelopen jaren meerdere keren dat er ingewikkelde vraagstukken lagen over kwesties waarbij verschillende wetten, kwaliteitssystemen, gemeenten en het zorgkantoor betrokken waren. We hebben daarom contact gezocht met 'Bakenes' Juristen (voorheen &Jeugd). Dit is een organisatie die juridische ondersteuning biedt aan professionals, organisaties en overheden in het jeugd domein, sociaal domein, gezondheidszorg en onderwijs. Het kennismakingsgesprek met hen was op 24 oktober 2025. De eerste opdracht die door hen behandeld wordt is het juridisch opstellen / controleren van de zorgovereenkomsten voor DK Zorgboerderij en DK Samen Groeien. Vervolggesprekken met de jurist staan gepland in januari en februari 2026.

- **Een organisatiewijziging doorvoeren voor het optimaliseren van onze ambulante zorgverlening rondom kind en gezin**

Het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen de teams DK Psychologie, DK ambulante en DK Spel & Therapie door samen een integraal team te vormen met de naam DK Samen Groeien. Deze organisatorische verandering zal bijdragen aan het beter kunnen voldoen aan de eisen van de gemeenten via de aanbesteding. In 2025 is er formeel en praktisch het één en ander geregeld, zoals een nieuw logo, een nieuwe website, een andere inrichting van ONS en NMBRS, een ander (kwaliteit)keurmerk (HKZ Zorg en Welzijn) en een statutenwijziging. Er is een projectgroep opgericht om al deze wijzigingen te coördineren en uitvoeren.

- **Het optimaliseren van de interne communicatie door het aanpassen van het organogram voor de twee organisaties**

Het organogram van de gehele organisatie De Korenschoof (zie bijlage) is naar aanleiding van bovenstaande organisatiewijziging aangepast. Hierin is te zien dat de ondersteunende dienst voor DK Zorgboerderij ook de ondersteuning biedt voor DK Samen Groeien. Ook is te zien dat er een nieuwe functie is gecreëerd om onze directrice te ondersteunen: de operationeel manager. Deze functie zal in 2026 vacant komen. Het uiteindelijke doel van deze organisatie wijzigingen is om de samenwerking en communicatie binnen de teams, maar ook tussen de verschillende afdelingen beter te laten verlopen.

- **De afrondende fase van een belangrijke transitieperiode op het gebied van ICT**

De ondersteuning, die voorheen volledig werd verzorgd door een externe partij (zowel eerste- als tweedelijns), wordt gefaseerd overgenomen naar een nieuwe structuur waarin een eigen ICT-medewerker een centrale rol vervult. Hiermee versterken we de interne kennis, betrokkenheid en slagkracht. Tegelijkertijd is de bestaande ICT-infrastructuur nog niet volledig vernieuwd. Daarnaast stelt Microsoft nieuwe eisen, waardoor alle systemen die momenteel nog op Windows 10 draaien vervangen moeten worden. Dit vraagt om gerichte investeringen en een planmatige aanpak. Met de aanpassing van de domeinnaam (van @zbdk.nl naar @dekorenschoof.nl), wijzigingen binnen het netwerk en vernieuwingen in de telefonie, kunnen we 2025 met recht het jaar van transitie noemen.

- **Het onderhouden en inzetten van een professioneel/ondersteunend netwerk**

Intern zijn er veel disciplines betrokken en inzetbaar voor de onze cliënten, waaronder begeleiders en behandelaren. 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 ZPP basis verbonden aan onze organisatie. Deze AVG-arts komt vier keer per jaar voor een bezoek op locatie, onderzoekt dan (preventief) de cliënten van de MCG-woongroepen en andere cliënten met een Wlz-indicatie en stelt wanneer nodig de medische behandelplannen bij. Daarnaast is hij altijd beschikbaar voor een telefonisch consult met DK Zorgboerderij.

Ook is er het afgelopen jaar veelvuldig contact geweest met de Jeugdagent. 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. Daarnaast is er een goed gesprek geweest met de nieuwe jeugdagent en zijn supervisor, waarin zij ons feedback hebben gegeven over ons handelen in specifieke situaties. In dit gesprek is besproken hoe wij per situatie de juiste risico-inschatting kunnen maken en welke verschillende manieren van meldingen en contact met de politie op basis hiervan nodig zijn. Zo weten we nu beter in welke situatie we een melding 'ongeoorloofd afwezig' of 'vermist' moeten maken, en ook wanneer we het algemene nummer van de politie moeten bellen, de jeugdagent, of 112. Dit was zeer waardevol.

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.

Daarnaast is er sinds 2024 een Verwantenraad in het leven geroepen van ouders/verzorgers van cliënten uit de MCG woongroepen, de Jeugdzorg woon- en verblijfgroepen en de (naschoolse-) dagbestedingsgroepen. Deze Verwantenraad komt jaarlijks 4x bij elkaar. Ouders/verzorgers van cliënten kunnen hierin hun mening geven namens alle cliënten van De Korenschoof. Dit is voor de organisatie zeer waardevol voor de kwaliteitsverbetering op velerlei fronten. Zo heeft de Verwantenraad in 2025 gekeken naar de communicatie van de organisatie/(persoonlijk) begeleiders met ouders/wettelijk vertegenwoordigers. Hieruit is een mooie tabel gekomen, die het gehele communicatieproces in beeld brengt aangaande de frequente en wijze van communiceren.

Om de ervaringen van al deze externe personen en organisaties aangaande De Korenschoof in beeld te krijgen, is het plan om de Open Dag in juni 2026 meer te richten op onze externe stakeholders. Ook willen we dan de 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, zoals ook bij de kerstmarkt, hun ervaringen met ons kunnen delen. Er is hiervoor al een actie aangemaakt.

• **De Wet zorg en dwang**

In het jaar 2025 hebben wij verschillende vormen van onvrijwillige zorg toegepast. Het gaat om dezelfde vormen als voorgaand jaar:

- 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

Uit onze analyse over 2024 is gebleken dat er een daling is geweest in het percentage cliënten welke een vorm van onvrijwillige zorg hebben gekregen ten opzichte van de gehele populatie. Het aantal unieke cliënten dat een vorm van onvrijwillige zorg heeft ontvangen is gelijk gebleven ten opzichte van 2023.

We verwachten dat de onvrijwillige zorg in 2025 gelijk is gebleven aan 2024, of lichtelijk is gedaald. De kennis en bewustwording onder medewerkers blijft stijgen. De maatregelen die in 2025 nog zijn toegepast zijn passend bij de zorgvraag en zijn vaak meer medisch (rolstoel, medicatie) dan gedragsmatig van aard. De maatregelen worden structureel geëvalueerd waarbij altijd wordt gezocht naar alternatieven.

We kunnen meer zeggen over de ingezette onvrijwillige zorg als we de Wzd-analyse over het jaar 2025 hebben gemaakt. Deze actie zullen wij in mei 2026 uitvoeren.

Bijlagen

- Organogram De Korenschoof
- 20250515 - Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2024
- 20250515 - Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2025

2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar heeft De Korenschoof gewerkt aan de kwaliteit en het verder professionaliseren van de organisatie. Er is veel tijd gestoken in de organisatiewijziging voor DK Samen Groeien, wat ook verbeteringen met zich mee heeft gebracht voor DK Zorgboerderij, zoals een vernieuwd organogram, software ('aanmeldgemak', 'ondertekengemak') voor een efficiëntere digitale werkwijze en een vernieuwde website voor een betere uitstraling naar buiten.

Ondanks de tijdsinvestering in de organisatiewijziging hebben we veel van onze doelstellingen behaald en hebben we ook kunnen werken aan (kwaliteit)zaken als het onderhouden/inzetten van ons professioneel/ondersteunend netwerk en de werking van de Wet zorg en dwang (Wzd) binnen onze organisatie.

Hieronder geven we een toelichting op de doelstellingen waar we in 2025 aan gewerkt hebben.

- **De activiteitenkalender verder vormgeven voor het beter kunnen coördineren van activiteiten voor de cliënten**

Ook in 2025 hebben we weer veel leuke evenementen georganiseerd, zelf geregeld of door organisaties voor benaderd (Open Dag, Met de fiets de boer op, Kerstmarkt etc.). De activiteitenkalender is voor wat betreft de grote steeds terugkerende activiteiten goed gevuld. 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. Het is daarbij ook belangrijk om ons niet helemaal vast te leggen en tijd open te houden voor andere ook erg geschikte activiteiten voor onze cliënten.

- **Het beter verweven van de missie en visie van De Korenschoof in de gehele organisatie**

Het plan was om één keer per jaar een intervisie bijeenkomst te organiseren over de visie en missie van De Korenschoof voor alle medewerkers. Dit doel is niet gehaald en blijft voor het jaar 2026 een aandachtspunt. Er wordt nu elk kwartaal wel een introductiebijeenkomst georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers. Hierin wordt informatie gegeven over de visie en missie van De Korenschoof, zorginhoudelijke werkprocedures, zorgadministratie, HR, ICT, beleid & kwaliteit en arbo/preventie.

- **Makkelijker kunnen sturen op managementinformatie door een geschikte BI-tool**

In verband met de hoge kosten van de aanschaf en inrichting van een geschikte BI-tool, is besloten dat op dit moment de kosten niet opwegen tegen de baten. Het blijft nog wel een lange termijn doel om over een geschikte BI-tool te beschikken.

- **Het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen de teams**

De organisatie wijziging van DK Samen Groeien heeft tot doel om de onderlinge samenwerking tussen de afdelingen DK Psychologie, DK Ambulant en DK Spel & Therapie te verbeteren en de uitstraling naar buiten te professionaliseren en verduidelijken. Bij DK Zorgboerderij zijn teamcoaches ingesteld, die ook meewerken op de groepen, om hun collega begeleiders beter te kunnen coachen.

- **Het verbeteren van de interne communicatie voor en door medewerkers**

Voor beide organisaties van De Korenschoof zijn de organogrammen aangepast aan de nieuwe situatie, vanaf 2026. Ook zal er een operationeel manager worden aangesteld voor het aansturen en coördineren van de dagelijkse operationele zaken.

- **De kwaliteit van zorg verhogen door medewerkers in hun kracht te zetten onder het motto: 'Schoenmaker blijf bij je leest'**

Er is gestuurd op eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Medewerkers worden aangesproken op het uitvoeren van hun eigen taken, en elkaar erop aan te spreken als een collega zijn/haar taken niet uitvoert. We willen op die manier voorkomen dat medewerkers uit collegialiteit de 'gaten' van een ander dichtlopen. We merken dat dit enig effect heeft, maar nog niet zoveel als we zouden willen. Daarom blijft dit een belangrijk aandachtspunt voor 2026.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

DK Zorgboerderij biedt zorg aan twee doelgroepen: Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG) en Jeugdzorg. Binnen deze doelgroepen boden we in 2025 dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, arbeidsgelateerde dagbesteding, 1-op-1 begeleiding, 24-uurs beschermd wonen, ambulante zorg, diagnostiek, en behandeling. De financiering van al deze zorgvormen gaat vanuit de Jeugdwet, Wlz (PGB en ZIN) en Wmo.

Hieronder volgt een korte toelichting per zorgaanbod in 2025.

DK Zorgboerderij

We zijn op 1 januari 2025 begonnen met 99 cliënten in zorg binnen DK Zorgboerderij, verdeeld over de verschillende zorgvormen, doelgroepen en aanwezigheidsmomenten. Er zijn binnen DK Zorgboerderij 33 cliënten ingestroomd en 17 cliënten uit zorg gegaan. We hebben het jaar op 31 december afgesloten met 115 cliënten in zorg.

Dagbesteding jeugdzorg:

Deze dagbestedingsgroep van zo'n 4 tot 6 cliënten maakt gebruik van gebouw 't Onderschoer, gelegen op het erf van de Zorgboerderij. De groep bestaat uit zowel interne cliënten, die bijvoorbeeld ook bij ons wonen, als externe cliënten. Deze zorgvorm wordt elke dag aangeboden van 9.00-16.00 uur.

Arbeidsgelateerde dagbesteding:

Vanuit DK Zorgboerderij bieden wij bij 'Tjoost' arbeidsgelateerde dagbesteding aan 4 tot 6 cliënten op alle doordeweekse dagen. Deze werklocatie bevindt zich op een boeren erf in Tubbergen, zo'n 10 minuten rijden van de Zorgboerderij. De activiteiten bestaan uit houtbewerking, het verbouwen van eigen groenten en fruit in de moestuin en het onderhouden en opknappen van het pand, skelters en fietsen. Voor een deel van de cliënten is dit een opstap naar een baan. Andere cliënten 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.

Sinds eind 2024 is er vanuit DK Zorgboerderij naast 'Tjoost' ook de winkel 'Met zorg gemaakt' voor arbeidsgelateerde dagbesteding voor 3 tot 5 cliënten. Het winkeltje bevindt zich in Weerselo tegenover de Plus supermarkt. Hier kunnen cliënten de houtproducten verkopen, die bij 'Tjoost' dagbesteding worden gemaakt. Ook is er in de winkel, aan de tafel achter de toonbank, de mogelijkheid om creatief bezig te zijn met het maken van kaarsen, bloemstukjes, wenskaarten e.d. Cliënten leren hier ook het omgaan en communiceren met klanten in de winkel. De winkel is geopend op dinsdag, donderdag, vrijdag en zaterdag van 9.00 - 16.00 uur.

Naschoolse dagbesteding:

Net als de dagbesteding, maakt de naschoolse dagbesteding gebruik van 't Onderschoer. De naschoolse dagbesteding wordt elke doordeweekse dag aangeboden aan zo'n 6 cliënten.

Naschoolse dagbehandeling:

Wanneer de zorgvraag van cliënten 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. Veelal wordt er daarbij gebruik gemaakt van de omgeving van de Zorgboerderij. Naschoolse dagbehandeling wordt 1x per week aangeboden in een groep van 4 cliënten.

1-op-1 begeleiding:

In 2025 hebben we ook aan verschillende cliënten 1-op-1 begeleiding geboden, dagelijks zo'n 3 cliënten. 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 cliënt 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 cliënt.

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 cliënt aan de hand wordt meegenomen en echt constante nabijheid nodig heeft. Cliënten hebben bij deze behandel fase veel richting nodig van begeleiders en vooral veel 'samen doen met'. Het doel is: betrouwbaarheid ervaren.
De Getkot is een gemengde groep van 9 cliënten, 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 is het afgelopen jaar 1 cliënt uitgestroomd en 1 cliënt weer ingestroomd in deze groep.
- 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 cliënt zich op een uitnodigende manier ontwikkelt. Cliënten 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 cliënten die op elkaar aansluiten qua ontwikkelingsleeftijd. Dit is ook een gemengde groep van 9 cliënten. De leeftijd in deze groep varieert van 15 t/m 23 jaar. Er zijn het afgelopen jaar 2 nieuwe cliënten op deze groep gekomen. Twee cliënten 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 cliënten worden meer uitgedaagd om zelf te doen, maar kunnen terugvallen op begeleiders. Het doel hierbij is: zelfvertrouwen ontwikkelen. De Weust bestaat uit cliënten die redelijk zelfstandig wonen. Deze woongroep bestaat uit 7 cliënten in de leeftijd van 13 t/m 29 jaar. De begeleiding naar zelfstandigheid staat in deze groep centraal. Het doel voor deze cliënten is om mogelijk uit te stromen richting een ambulante setting en zelfstandigheid. Er is het afgelopen jaar 1 cliënt in- en 1 cliënt uitgestroomd binnen deze groep.

De uitstroom bij de Getkot was een doorstroom naar de Wannmaker. De vrije plek bij de Getkot is weer opgevuld. Bij de Wannmaker is één bewoner uitgestroomd naar een plek om te oefenen voor zelfstandig wonen. De andere cliënt is uitgestroomd naar een gesloten jeugdzorginstelling. Beide plekken zijn vanuit extern weer opgevuld. Bij de Weust is een cliënt uitgestroomd, omdat hij 18 jaar werd, een andere indicatie heeft gekregen en verhuisd is naar een studio buiten de organisatie. De vrij gekomen plek is intern weer opgevuld.

Dagbesteding MCG:

In 2025 waren er twee dagbestedingsgroepen binnen de MCG. De dagbestedingsgroepen bestaan uit de bewoners van de Bekzied en Bets en een aantal externe cliënten. Op basis van (ontwikkelings-)niveau en aansluiting bij elkaar, worden de groepen van ieder zo'n 4 cliënten gevormd. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een ruimte bij Bets. De groepen werken op hun eigen niveau met een 'dagthema', variërend van creatief, muziek maken, bakken, sport en spel en kleine taakjes als oud papier wegbrengen en post ophalen. Één 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 cliënten in- of uitgestroomd binnen deze groepen.

Wonen MCG:

Binnen de MCG zijn er twee woongroepen: Bets en Bekzied. Er is bij de cliënten sprake van een ernstig verstandelijke beperking die gepaard gaat met bijkomende lichamelijke beperkingen, medische afwijkingen en/of gedragsproblematiek.

Bij de intake wordt beoordeeld bij welke fase binnen de LACCS methodiek de cliënt op dat moment aansluit. Cliënten die veelal in de sensomotorische fase zitten wonen bij de Bekzied. Dit zijn 5 cliënten. Cliënten die meer in de klikfases van LACCS zitten wonen bij de woongroep Bets. Dit zijn 7 cliënten. Tijdens evaluatiemomenten wordt besproken en geëvalueerd of er mogelijkheden zijn tot doorstroming naar de volgende fase, of dat er juist meer sensomotorische zorg nodig is.

Er zijn in het afgelopen jaar bij Bets 3 cliënten ingestroomd en 5 cliënten uitgestroomd. Bij de Bekzied zijn geen cliënten ingestroomd of uitgestroomd.

Van bovengenoemde MCG woongroep Bets waren de redenen voor uitstroom bij beide cliënten dat ze dichterbij de familie konden gaan wonen. Van deze uitstromers is één cliënt later in het jaar weer terug ingestroomd omdat wij beter bij haar complexe zorgvraag konden aansluiten.

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, Gedragwetenschappers (orthopedagogen / psychologen), Therapiehonden Begeleiders en een EMDR therapeut. Het team van DK Psychologie verricht haar werkzaamheden intramuraal, op de Zorgboerderij, maar ook extramuraal, bij cliënten thuis, of op maneges in De Lutte en Rossum, die hiervoor worden afgehuurd.

We zijn op 1 januari 2025 gestart met 30 cliënten in zorg binnen de afdeling DK Psychologie. In de loop van het jaar zijn er 23 cliënten uit zorg gegaan en 49 cliënten in zorg gekomen. Daarmee hebben we het jaar op 31 december 2025 afgesloten met 56 cliënten in zorg binnen de afdeling DK Psychologie. Voor de afdeling DK Psychologie geldt dat zo'n twee derde van de cliënten enkel in zorg zijn binnen deze afdeling. Dit betekent dat deze cliënten 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 cliënten, 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.

Per 1 januari 2026 gaan alle cliënten die binnen de afdeling DK Psychologie in zorg zijn, over naar DK Samen Groeien. Deze afdeling valt daarom vanaf 1 januari 2026 niet meer onder het keurmerk van KLJZ en zal ook niet meer worden opgenomen in het jaarverslag over het jaar 2026.

De Korenschoof (DK) Ambulant

DK Ambulant biedt (opvoedings-) ondersteuning aan huis, op school of bij vrijetijdsbesteding. Dit doen we door samen te werken met ouders, 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 cliënten. De inzet van de medewerkers van DK Ambulant geldt voor cliënten 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 cliënt. Soms is de cliënt reeds in zorg bij DK Zorgboerderij, maar dat hoeft niet.
- **Ambulante begeleiding:** Bij deze vorm bieden we ambulante begeleiding aan cliënten die doorstromen naar zelfstandig wonen. Ook zij kunnen een beroep doen op ambulante begeleiding vanuit DK Ambulant. Soms is de cliënt reeds in zorg bij DK Zorgboerderij, maar dat hoeft niet.

We zijn op 1 januari 2025 begonnen met 11 cliënten in zorg binnen de afdeling DK Ambulant. In de loop van het jaar zijn er 8 cliënten uit zorg gegaan en 24 cliënten in zorg gekomen. Daarmee hebben we het jaar op 31 december 2025 afgesloten met 27 cliënten in zorg binnen de afdeling DK Ambulant. Voor de afdeling DK Ambulant geldt dat zo'n 50% van de cliënten enkel in zorg zijn binnen deze afdeling. Voor de andere 50% van de cliënten geldt dat zij ook zorg ontvangen binnen een andere afdeling van De Korenschoof. Dat betekent dat deze cliënten 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' cliënten in zorg zijn, omdat veel cliënten ook hierboven benoemd worden in één van de andere afdelingen of zorgvormen.

Per 1 januari 2026 gaan alle cliënten die binnen de afdeling DK Ambulant in zorg zijn, over naar DK Samen Groeien. Deze afdeling valt daarom vanaf 1 januari 2026 niet meer onder het keurmerk van KLJZ en zal ook niet meer worden opgenomen in het jaarverslag over het jaar 2026.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Binnen de jeugdzorg groepen zien we een veranderende zorgvraag. Er is bij de cliënten die worden aangemeld, op de wachtlijst staan én worden geplaatst sprake van een verzwaring van de problematiek en intensievere zorgvraag ten opzichte van de afgelopen jaren. Dit vraagt een flinke omschakeling van begeleiders en behandelaren.

Het begeleiden en het behandelen van deze cliënten betreft zeer intensieve zorg. Er komt meer accent te liggen op een combinatie van zorgvormen, in plaats van alleen begeleiding op de groep. De Korenschoof heeft hier in het verleden al op ingespeeld door kennisverbreding, de implementatie van de LACCS en Triple-C methodieken en de inzet van gedragswetenschappers. Vanaf 1 januari 2025 is het zo dat elke woon- en verblijfsgroep één zorgintensiteit heeft en dus bestaat uit cliënten met dezelfde zorgzwaarte, zodat we cliënten beter de juiste ondersteuning kunnen bieden. We merken echter ook dat eenmaal in zorg gekomen cliënten niet meer kunnen doorstromen naar voorziening die zwaardere vormen van zorg bieden. De inkrimping van de gesloten jeugdzorg is in alle vormen merkbaar en maakt dat cliënten, die ook niet meer passend zijn op onze meest intensieve groep (Getkot), niet door kunnen stromen, met vaak agressie-problematiek en vele incidenten tot gevolg. We hebben daarom bij de plaatsingen voor jeugdzorg de criteria voor plaatsing verscherpt, zodat de plaatsingen succesvoller en passender zijn. Ook is er even gewacht met nieuwe plaatsingen om het jeugdzorg team de tijd te gunnen om te stabiliseren. In 2025 konden er weer meer cliënten geplaatst worden en zijn de groepen weer compleet.

Bij de MCG groepen is Bekzied een stabiele groep met geen/weinig veranderingen. Bij Bets was er door verschillende redenen zowel verloop bij cliënten als medewerkers. Dit had consequenties qua stabiliteit. We hebben gemerkt dat het een complexe zorggroep is voor nieuwe plaatsingen in verband met de hoog alerte zorg en prikkelverwerking van bewoners.

Bij de dagbesteding zien we vooral uitstroom wanneer de cliënten wat ouder worden en minder zorg nodig hebben. We zien wel dat de zorg ook daar intensiever wordt met meer 1 op 4 begeleiding in plaats van 1 op 6 begeleiding. Heftige agressie is voor ons ook sneller een waarschuwing voor eerdere uitstroom. Er zijn ook steeds meer aanmeldingen van cliënten die uitvallen op school.

3.3 Personeel

In 2025 vonden er ook in het personeelsbestand binnen De Korenschoof een aantal veranderingen plaats. We hebben afscheid genomen van de Financial Controller die in dienst was getreden. We hebben er vervolgens weer voor gekozen om een externe accountant in te schakelen. Zij werkt tussen 8-12 uur per week voor De Korenschoof.

Hieronder wordt een toelichting gegeven over de teams en afdelingen waar personele wisselingen of wijzigingen zijn geweest.

Kantoor:

Ter vervanging van het zwangerschaps- en vervolg ouderschapsverlof van de beleid- en kwaliteitsmanager is de beleid- en kwaliteitscoördinator nog aangebleven in een tijdelijk contract 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. In september 2025 hebben we afscheid genomen en zijn we weer teruggegaan naar een externe partij die ons ondersteunt voor 8-12 uur per week.

Facilitair:

Er is een extra medewerker aangenomen in verband met toename van werkzaamheden. Dit keer een man. Hij werkt nu 2 dagen per week op de zorgboerderij locatie. Hij helpt op de groepen en op de vrije dagen van onze timmerman zorgt hij voor de kleine klusjes. In totaal werken er nu 5 personen binnen het facilitaire team.

DK Psychologie:

Binnen het team van DK Psychologie is er een extra hoofdbehandelaar (GZ psycholoog) in dienst gekomen voor 24 uur per week. Daarnaast zijn er 2 medewerkers die worden opgeleid tot gedragswetenschapper en hun laatste stage lopen binnen DK Psychologie. Zodra zij hun diploma hebben gehaald zullen ze werkzaam blijven binnen team Psychologie.

We zijn voorbereidend bezig om in 2026 DK Samen Groeien op te zetten, waar ook het team DK Ambulant en DK Spel en Therapie aan toe worden gevoegd.

We gaan voor deze organisatie, die apart komt te staan van DK Zorgboerderij, over van de CAO gehandicaptenzorg naar de CAO GGZ. We willen op deze manier efficiënter samen werken voor gezinnen, maar ook richting gemeenten en huisartsen.

DK Ambulant:

Binnen het team DK Ambulant hebben we afscheid genomen van 1 collega, die een nieuwe uitdaging had gevonden binnen een andere organisatie. We hebben een jonge collega, die net is afgestudeerd, aangenomen om het team toch op volle sterkte te kunnen laten werken. Ze wordt goed ondersteund door de beide andere collega's en volgt een goed inwerk traject.

MCG:

Binnen het MCG team heeft de zorgcoördinator besloten om deze zorgtaken terug te geven en volledig als HBO verpleegkundige terug te gaan naar de groep. Vanuit het eigen team is er een collega gestart als zorgcoördinator. Daarnaast hebben we een extra verpleegkundige voor speciale medische handelingen aangenomen, die ook het team zal begeleiden en instrueren bij bepaalde medische handelingen. Ook zijn er onder supervisie van de teamcoördinator 2 teamcoaches gestart, die de nieuwe medewerkers direct coachen op de werkvloer.

In de zomer hadden we echt een tekort aan personeel, doordat er meer nieuwe cliënten zijn geplaatst. Er zijn een aantal ZZP-ers ingezet en in het najaar zijn er 4 nieuwe begeleiders gestart, evenals 2 BBL-leerlingen die worden opgeleid als begeleider. Ook zijn een tweetal medewerkers vertrokken om elders een mooie uitdaging aan te gaan.

Jeugdzorg:

Binnen het jeugdzorg team hebben we ook gekozen voor 3 teamcoaches om nieuwe medewerkers in te werken en wegwijs te maken in de missie en visie van De Korenschoof. Ook hebben we veel personeel proberen aan te trekken. Dat is deels gelukt. Er zijn naast vaste begeleiders ook begeleiders op oproepbasis begonnen. Dit zijn er in totaal 6, waarvan 2 senioren. Daarnaast zijn er 10 begeleiders gestart, waarbij de meesten een MBO 4 diploma hebben in de zorg en waarvan er 3 in het najaar zijn gestart met HBO Social Work Jeugd. Dit om ervoor te zorgen dat we in de toekomst SKJ geregistreerde medewerkers hebben. In 2024/2025 hebben we teveel ZZP uren in moeten zetten. In 2026 hebben we nog 1,5 fte nodig voor een goede bezetting (opvang ziekte en vakanties).

Alle middelen zijn ingezet voor werving van nieuw en goed gediplomeerd personeel. Vanwege niet voldoende medewerkers met een geschikt diploma om BBL-ers te mogen begeleiden, hebben we er tijdelijk voor gekozen om geen zij-instromers aan te nemen.

Aandachtspunten voor de jeugdzorg zijn en blijven:

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

Functioneringsgesprekken

Binnen de Korenschoof noemen wij de functioneringsgesprekken 'handgesprekken'. In de handgesprekken wordt naar de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers gekeken door middel van alle vingers.

- Duim: waar ben je goed in/ wat gaat goed
- Wijsvinger: Waar ga je naar toe; ambities- passie- plannen om te realiseren
- Middelvinger: Waar heb je een hekel aan; verdriet- ergernissen- triggers
- Ringvinger: Waar ben je trouw aan; inspiratie – motivatie- normen en waarden (belangrijk)
- 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 zijn/haar leidinggevende. Vanwege de krapte van dit jaar was er helaas te weinig tijd voor deze gesprekken. De doelstelling is om deze gesprekken in het eerste halfjaar van 2026 af te ronden. De handgesprekken voor 2026 staan gepland in de maanden oktober, november en december. Dit betekent dat sommige medewerkers in 2026 twee handgesprekken hebben. Eén over het jaar 2025 en één over 2026. Op basis van de handgesprekken worden persoonlijke plannen gemaakt. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn opleidingswensen. Om het opleidingsplan- en budget voor 2027 te kunnen maken, is het dan ook van belang dat de handgesprekken allemaal in 2026 worden afgerond.

Ontwikkelingen personeel

In 2025 zijn er weer flinke stappen gezet qua ontwikkeling:

- Er zijn nieuwe vergaderstructuren ingezet; Verschillende teams die met elkaar in gesprek gaan en in verbinding komen tot elkaar. Veel intervisie gesprekken.
- Teamcoaches zijn gestart en hebben hiervoor een training gevolgd voor Coaching en begeleiding en zelfontplooiing.
- De methodiek 'Triple C' is gegeven voor alle groepen en voor alle nieuwe medewerkers. Voor 2026 wordt hieraan een vervolg gegeven en gaan we verder met het proces vanuit de methodiek die ons wordt aangeboden.
- Er is verder gebouwd aan de teams, zodat de juiste medewerkers steeds meer op de juiste plek zitten.
- 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. Er is er nu op ingestoken om medewerkers van MBO naar HBO te laten groeien.

Ingehuurd personeel

In 2025 hebben wij helaas nog steeds ZZP-ers moeten inhuren. Dit was veelal voor het MCG team, maar puur om de zomervakantie door te komen (dit liep van juni tot en met september). Wel zijn alle medewerkers op vakantie geweest en hebben ze veel extra verlofuren opgenomen, omdat hier geen ruimte voor was in de jaren van corona en de nasleepjaren erna.

De ZZP-ers die zijn ingezet hadden allemaal hiervoor de juiste papieren en opleiding genoten.

Acties

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

3.4 Stagiairs

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 een collega met hetzelfde opleidingsniveau van 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 3 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.

Jeugdzorg:

In het schooljaar 2024/2025 zijn er bij de Jeugdzorg stagiaires gestart vanuit de volgende opleidingen:

- MBO Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg- 1x
- MBO 4 Persoonlijk begeleider Zorgboerderij - 1x
- HBO Pedagogisch Management Kind en Educatie - 2x
- HBO Mens en Arbeid – 1 x
- HBO Pedagogiek – 2 x
- HBO Social Work - 1x
- MBO Sociaal Werker – 2 x

Al deze stagiaires hebben hun stage goed afgerond.

Er zijn 4 stagiaires na afronding van hun stage in dienst gekomen bij De Korenschoof met een klein contract omdat ze wel verder gaan studeren, maar in de weekenden en avonden wel beschikbaar zijn.

In het schooljaar 2025/2026 zijn er stagiaires gestart vanuit de volgende opleidingen:

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

MCG:

Binnen de afdeling MCG zijn er in het schooljaar 2024/2025 stagiaires geweest vanuit de volgende opleidingen:

- Verpleegkundige niveau 4 -2x
- HBO Verpleegkunde - 2x

Al deze stagiaires hebben hun stage goed afgerond. Twee stagiaires zijn in dienst gekomen, waarvan één HBO verpleegkundige die in januari 2025 is gestart als zorgcoördinator.

In het schooljaar 2024/2025 zijn stagiaires gestart vanuit de volgende opleiding:

- MBO 4 Verpleegkunde - 1x
- Verder zijn er 2 BBL-leerlingen begonnen die de opleiding MBO 4 persoonlijk begeleider volgen.

In 2025/2026 is er 1 HBO stagiaire gestart.

- HBO Verpleegkunde – 1 x

DK Psychologie:

Binnen de afdeling DK Psychologie is in 2024-2025 een medewerker gestart vanuit een begeleiders rol naar stagiaire gedragswetenschapper vanuit de opleiding Pedagogische Wetenschappen. Zij loopt haar stage tot einde schooljaar in 2026.

Daarnaast is er een stagiaire, die afrondend is voor haar opleiding Pedagogische Wetenschappen. Zij is gestart in 2025 in het voorjaar en is klaar in februari 2026.

DK Ambulant: geen stagiaires.

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 vóór 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.

3.5 Vrijwilligers

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Vrijwilligers.

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

We hebben het kantoorteam van De Korenschoof in 2025 verder kunnen professionaliseren door uitbreiding van taken. Zo is er goed ingezet op veilig werken, werkplekonderzoeken en inzet van teamcoaches naast de teamcoördinator. In de teams op de woongroepen van jeugdzorg is door de inzet van teamcoaches en aangenomen senioriteit qua begeleiding de rust grotendeels wedergekeerd. Ook is gekeken welke zorg we het beste kunnen bieden voor de doelgroepen nu we op dit moment niet voldoende HBO gediplomeerde krachten hebben.

Daarnaast blijven we onze visie 'het 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 2025 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, omdat er al een schaarste is. 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 om 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)
- Social Media
- Website professionaliseren en aanmeldprogramma er in verwerken
- 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
- Opzetten van De Korenschoof Samen Groeien; samengaan van team DK Psychologie-team DK Ambulant en DK Spel & Therapie.

Acties

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

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Afgelopen jaar was een jaar van stabilisatie en persoonlijke doelstellingen. Er was een opleidingsbudget opgesteld voor elk team afzonderlijk en daarin zijn besluiten genomen voor cursussen en trainingen die gevolgd moesten of mochten worden.

Voor de medewerkers van de jeugdzorg groepen hebben we in 2025 grote stappen gezet in de verdere implementatie van de Triple-C methodiek. Er zijn herhalingstrainingen gegeven en ook alle nieuwe medewerkers zijn opgeleid voor de Triple-C methode.

Ook werd er bij zowel de jeugdzorg- als de MCG-groepen een vervolg gegeven aan cursussen ten aanzien van: BHV, EHBO, Facet en medicatie. Ook is er een e-learning aangeschaft waarbij 25 trainingen kunnen worden gevolgd. De zorgcoördinator van de MCG groepen heeft 8 trainingen vastgesteld die gevolgd moesten worden door collega's uit haar team. Voorbeelden hiervan zijn: wondzorg en stomaverzorging.

Hieronder geven we een korte toelichting op de opleiding- en ontwikkelingsactiviteiten die hebben plaatsgevonden in het afgelopen jaar:

- BHV: In mei en oktober 2025 zijn herhalingscursussen gegeven op een externe locatie. Daarnaast is voor nieuwe medewerkers de reguliere cursus geweest. 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.
- We hebben zelf een ontruimingsoefening gedaan.
- Zowel de reguliere BHV cursus als de herhalingscursus, evenals ontruimingsoefeningen.
- Intervisie: Voor alle gedragswetenschappers en het team van DK Ambulant zijn de maandelijkse intervisiebijeenkomsten voortgezet.
- Intervisie en coaching heeft ook plaatsgevonden bij de jeugdzorg groepen.
- Training en coaching voor de teamcoaches.
- Individuele training voor de teamcoördinator hoe ze de teamcoaches kan begeleiden
- Facet-training: Deze training heeft plaatsgevonden op de locatie van De Korenschoof 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. Voor alle begeleiders is het verplicht deze training 2x per jaar te volgen.
- Alle groepsbegeleiders hebben de nieuwe medicatiecursus online gevolgd. Het doel van de training was om meer inzicht te krijgen in medicatie, de werking ervan, eventuele bijwerkingen en ook de gevolgen ervan op het lichaam en/of gedrag van cliënten. De scholing is, nadat meerdere medewerkers hiervoor zijn gezakt, uiteindelijk door alle deelnemende medewerkers met goed gevolg afgerond.
- Intervisiebijeenkomsten per woongroep: elke 2 weken vindt er een intervisiebijeenkomst plaats onder leiding van een gedragswetenschapper of een SKJ-geregistreerde medewerker om casussen te bespreken en ervan te leren. Het gaat hierbij om feedback geven en ontvangen en daarop acties uitzetten.

Bij een aantal medewerkers werd individueel ingezet op:

- Opleiding arbo-coördinator
- Cognitieve Gedragstherapie
- EMDR
- HBO Verpleegkunde
- HBO Social Work - uitstroom Jeugd en Gezin
- HBO Pedagogiek
- WO Psychologie
- WO Pedagogische Wetenschappen

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Voor 2025 was er een opleidingsbudget per afdeling opgesteld. Er kwam afgelopen jaar per afdeling een verzoek voor teamontwikkeling maar ook voor individuele trainingen c.q. interventies die voor persoonlijke groei waren bedoeld. Ook is er ingestoken op persoonlijke ontwikkelingen bij een aantal medewerkers die zich verder wilden ontwikkelen van MBO naar HBO.

Blijven ontwikkelen is een belangrijke pijler voor al ons personeel. Dit kan individueel zijn maar ook als team. Hoewel we vele successen hebben geboekt, is er voor de komende jaren ook ruimte voor groei en verbetering in dit proces. We moeten bijvoorbeeld borgen dat op de jeugdzorg groepen voldoende begeleiders werken met een SKJ registratie.

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 Verpleegkunde
- HBO Toegepaste Psychologie
- Verpleegkundige niveau 4
- Begeleider maatschappelijke zorg niveau 4
- HBO pedagogiek
- HBO Social Work - Jeugd en Gezin
- WO Psychologie

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

Aanvullend zal er in 2026 veel aandacht zijn voor een cursus 'Seksualiteit'. Dit is een zeer actueel onderwerp voor onze doelgroep, waarvan wij vinden dat de kennis van onze medewerkers niet voldoende is op dit moment. Door de cursus zullen medewerkers beter weten hoe ze vroegtijdig kunnen signaleren en hoe ze moeten handelen op basis van signalen, om op deze manier het risico op incidenten te beperken.

In 2025 is er een start gemaakt met een "gap analyse". Dit is opgezet per functie en medewerker waarin duidelijk wordt waar op geschoold moet worden of wie bij moet blijven t.a.v. punten BIG-SKJ etc. Inzichtelijk zal worden welke cursussen en opleidingen er nog gevolgd moeten worden en wat bij de verschillende functies binnen de organisaties hoort. Dit wordt ook gedaan ter voorbereiding op doorstroom, uitstroom en nieuwe functies die gaan ontstaan. Hierbij gaan we gebruik maken van de cursussen en opleidingen van de Academie Landbouw en Zorg, maar ook met e-learning van NIVEO.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In 2025 hebben we naast de algemene scholingen ook maatwerk per medewerker aangeboden. We zijn bewuster gaan kijken naar de intrinsieke motivatie van medewerkers. Wat zijn zijn/haar competenties? Wat kun je? Wat wil je? Waar word je gelukkig van? Zo zijn er een aantal medewerkers 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 TMA (Talents and Motivation Analysis) kunnen we aantonen waar de behoefte in ontwikkeling ligt 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 daarbij wel altijd wordt gekeken naar wat nodig is voor de organisatie.

Door het maken van een overzicht per team, met daarin de 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.

Daarbij wordt nu ook e-learning aangeboden via Vakbekwaam in de Zorg. Dit wordt aangeboden per medewerker en er kunnen persoonlijke keuzes worden gemaakt door t.a.v. persoonlijke ontwikkeling en kennis en kunde verder uit te bouwen op het gebied van verpleegtechnische handelingen, voor zowel de jeugdzorg als onze MCG afdeling.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Ook het afgelopen jaar hebben de evaluatiegesprekken binnen de afdeling MCG structureel plaatsgevonden. Dit gebeurt twee keer per jaar. De evaluatiegesprekken met de ouders/verzorgers 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 afdeling MCG worden de evaluatiegesprekken zoveel mogelijk gepland volgens de geldigheid van het zorgplan en/of de Wzd-maatregelen.

Binnen de woongroepen van de jeugdzorg afdeling wordt minimaal jaarlijks, maar vaak twee keer per jaar een evaluatiegesprek gehouden over de cliënten. Dit is ook afhankelijk van de wensen van ouders/wettelijk vertegenwoordigers. Er waren ook afgelopen jaar ouders/wettelijk vertegenwoordigers die hebben aangegeven geen behoefte te hebben aan zo'n gesprek. Afhankelijk van de leeftijd, problematieken en wensen van de cliënt, sluit de cliënt zelf ook aan. Vaak vinden de evaluatiegesprekken plaats in een multidisciplinaire setting. Tijdens de gesprekken staan de doelen en zorgplannen centraal. De voortgang en de tevredenheid hierover wordt besproken, evenals de zorgbehoefte en de indicatie. Binnen de afdeling Jeugdzorg worden deze evaluatiegesprekken zoveel mogelijk afgestemd op de zorgplannen.

Binnen de dagbesteding en naschoolse dagbesteding zijn de evaluatiegesprekken afhankelijk van de zorgzwaarte en situatie, maar deze worden in wisselende vorm 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.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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.

In algemene zin kunnen we op basis van de evaluatiegesprekken concluderen dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers tevreden zijn over de zorg die wordt geboden door De Korenschoof. Als positief punt werd genoemd dat De Korenschoof goed heeft aangesloten met een passende begeleidingsstijl, waardoor de cliënt stappen kon maken en kon doorgroeien naar een volgende zorgvorm elders, of juist weer naar huis kon.

Als verbeterpunt werd de communicatie genoemd. Er wordt soms langs elkaar heen gecommuniceerd, waardoor de ouders/wettelijk vertegenwoordigers niet voldoende op de hoogte worden gesteld. Om onder andere deze reden heeft de Verwantenraad in 2025 een communicatietabel opgesteld, welke in het 2026 verder geïmplementeerd zal worden. Een ander verbeterpunt blijft de vele personele wisselingen. 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.

5.3 Inspraakmomenten

Afdeling MCG / EMB

Binnen de afdeling MCG/EMB is het vanwege de beperking en problematieken van de cliënten niet mogelijk om inspraakmomenten te organiseren voor de cliënten. 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 cliënten zelf niet mogelijk is.

Ouders/wettelijk vertegenwoordigers geven aan dat ze contact momenten zoals een foto of video sturen over activiteiten die de cliënt(en) hebben gedaan wel prettig zouden vinden. Dit signaal komt vooral van ouders/wettelijk vertegenwoordigers van nieuwe bewoners, waarvan ouders nog moeten wennen dat hun zoon of dochter bij de Korenschoof woont. Verder merken we dat ouders/wettelijk vertegenwoordigers het prettig vinden als er gebeld wordt wanneer er iets gebeurt is in plaats van het sturen van een app-bericht, of het lezen van rapportage. Ouders/wettelijk vertegenwoordigers vinden een duidelijke dag invulling ook erg prettig. Ze weten zo beter wat hun zoon of dochter gedaan heeft.

Afdeling jeugdzorg

Binnen de afdeling jeugdzorg zijn inspraakmomenten georganiseerd in de vorm van maandelijkse zogenoemde tafelgesprekken. Deze gesprekken worden gevoerd door de aanwezige begeleiders tijdens het (avond)eten 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, cliënten hier teveel spanning door ervaren en niet meer hun mening durven of willen geven. Gezellige gesprekken tijdens het (avond)eten zijn heel normaal, maar worden zo op een laagdrempelige manier ook heel nuttig en waardevol.

Uit de tafelgesprekken in 2025 kwam naar voren dat cliënten de meeste dingen wel goed vinden gaan op de groepen. Als positief werd onder andere een duidelijke dagstructuur genoemd, het werken aan taken (stallen uitmesten, dieren borstelen e.d.), genoeg taken om uit te kiezen, leuke activiteiten en de sfeer op de groep. De volgende punten werden aangegeven als verbetermogelijkheden: de onrust bij de eetmomenten, de wifitijd, soms saaie of te kinderachtige groepsactiviteiten, relationele kwesties tussen cliënten en het ervaren van een onveilig gevoel als begeleiders weg zijn van de groep om te roken of assisteren bij escalaties.

Wensen met betrekking tot activiteiten of voor het gebruiken van het groepsgeld waren: roulerend bepalen (met eventueel keuze uit 3 opties) wat te doen als activiteit; spelletjes doen met andere groepen; vaker dagje weg/uitjes of ergens uit eten (zoals Kartplaza, een pretpark, Morskieft, wild vissen), een net/kooi achter het voetbaldoel in de pannakooi, een grotere trampoline, een pooltafel, een hogere glijbaan, een repaircafé/technische dingen maken.

Aanvullend kunnen alle cliënten ook gebruik maken van de ideeën-box om hun mening al dan niet anoniem met ons te delen.

Verder waarborgen wij de inspraak van cliënten via een Verwantenraad, die 4x per jaar bij elkaar komt. De Verwantenraad wordt, indien relevant, ook op de hoogte gebracht van de onderwerpen die uit de hiervoor benoemde inspraakmomenten naar voren komen.

Momenteel bestaat de Verwantenraad uit 4 verwanten van cliënten uit de MCG woongroepen en 1 verwant vanuit de jeugdzorg woongroepen. De Verwantenraad blijft zoeken naar meer verwanten uit deze laatste woongroepen evenals verwanten van cliënten die (naschoolse-) dagbesteding bij ons volgen.

Mededelingen vanuit de organisatie vinden naast de nieuwsbrief, die elk kwartaal naar alle ouders wordt verstuurd, als vast agendapunt hun weg naar de Verwantenraad, die haar mening hierover kan uiten.

De aanwezigheid van de Verwantenraad is voor De Korenschoof heel waardevol voor kwaliteitsverbetering.

Onderwerpen die dit jaar onder andere aan de orde kwamen waren: de aanstaande organisatie wijziging, het opstellen van een communicatie tabel voor het proces van communicatie tussen De Korenschoof en de ouders/wettelijk vertegenwoordigers, verslag van een bezoek aan een bijeenkomst van cliëntenraden bij zorgkantoor Menzis (Wlz) en advies voor een noodplan voor de zorgboerderij.

Bijlagen

- Format agenda en notulen tafelgesprekken

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Binnen de MCG groepen zijn nu vaste bel- en contactmomenten tussen persoonlijk begeleiders en ouders/wettelijk vertegenwoordigers. Dit is in overleg 1x in de week, 1x in de twee weken of maandelijks. Tijdens deze contact momenten kunnen ouders/wettelijk vertegenwoordigers aangeven waar ze tegenaan lopen of wat juist goed gaat. Ook kan de persoonlijk begeleider aangeven waar we met zoon of dochter aan hebben gewerkt, wat goed gaat en wat beter kan.

Binnen de MCG groepen wordt momenteel ook gewerkt aan het verbeteren van de zorg en ouders/wettelijk vertegenwoordigers hierin een veilig gevoel te geven. Te denken valt hierbij aan het wekelijks meten van de vitale functies en het wegen van de bewoners. Hierdoor hebben we een duidelijke lijn van wat de norm is bij de bewoners en worden afwijkingen sneller gesignaleerd om hier zo nodig op te handelen.

Naar aanleiding van de feedback tijdens de tafelgesprekken met cliënten van de jeugdzorg woon- en verblijfsgroepen en de dagbestedingsgroepen hebben begeleiders aan de cliënten teruggegeven dat wederzijds respect, elkaar laten uitpraten en het niet bemoeien met zaken als het jou niet betreft, kunnen helpen om bijvoorbeeld de eetmomenten rustiger te laten verlopen. Tevens is aangegeven dat cliënten elkaar ook tips mogen geven.

De teamcoördinator is samen met de HR-adviseur aan het kijken naar nieuwe werkafspraken voor medewerkers aangaande 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 2026 nader onderzocht.

Ten aanzien van gewenste activiteiten is onder andere de dagbestedingsgroep van het winkeltje de afgelopen kerstperiode naar een tuincentrum geweest, is een woongroep uit eten geweest bij een wokrestaurant en is de jaarlijkse Waarbeek-dag (pretpark) weer gepland voor mei 2026.

Bij de bijeenkomsten van de Verwantenraad kregen we soms weer hele praktische punten terug waarop vrij direct actie kon worden ondernomen. Zo is het plafond van de badkamer van de Weust behandeld met speciale verf in verband met schimmelvorming, zijn de eieren van de zorgboerderij getest op PFAS en goed bevonden, is de fietsenstalling naar de achterkant van het erf verplaatst en zijn er stopcontacten gerealiseerd voor het opladen van elektrische fietsen. Ook zijn de duofietsen gerepareerd en is er een onderhoudscontract afgesloten met een fietsenmaker.

De Verwantenraad heeft dit jaar als belangrijk punt de communicatie vanuit de Zorgboerderij en (persoonlijk) begeleiders met ouders/wettelijk vertegenwoordigers onder de loep genomen. Zoals eerder benoemd hebben zij een communicatietabel opgesteld, met daarin opgenomen hoe verwanten het graag zouden willen zien. Deze tabel ligt nu ter goedkeuring bij het Management Team.

Uit het cliënttevredenheidsonderzoek haalt de Verwantenraad o.a. onderwerpen voor in haar jaarplan van 2026. Dit is een agendapunt voor de volgende vergadering in mei 2026.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In november 2025 hebben wij weer een cliënt tevredenheidsonderzoek (CTO) uitgevoerd. Het CTO was bedoeld voor onze cliënten en hun ouders/wettelijk vertegenwoordiger van de woongroepen MCG, woongroepen Jeugdzorg en de (naschoolse) dagbesteding. Voor het CTO werd gebruik gemaakt van Microsoft Forms, waarvoor de link werd verstuurd via e-mail. Het CTO kon gedurende 14 dagen worden ingevuld, van maandag 3-11-2025 tot maandag 17-11-2025.

Het CTO bestond uit een vragenlijst met 2 type vragen. Meestal werd gevraagd wat je ergens van vond of hoe tevreden je ergens over was. De antwoordmogelijkheden varieerden van zeer tevreden tot zeer ontevreden, zeer goed tot zeer slecht, en altijd tot nooit. Dit waren meerkeuzevragen, waarbij geadviseerd werd dat het belangrijk was om het antwoord dat het best bij jouw mening past te kiezen. De andere vragen waren open vragen met het advies om kort en bondig, en zo duidelijk mogelijk antwoord te geven.

Het tevredenheidsonderzoek bestond uit totaal 27 vragen. Indien de cliënt op de zorgboerderij woonachtig was, dan werden er nog 7 extra vragen gesteld met in totaal 34 vragen.

De zorgcoördinatoren van de MCG en jeugdzorg groepen hebben ouders/wettelijk vertegenwoordigers van hun groepen benaderd via de mail. Tevens hebben we de link naar het CTO omgezet in QR codes, en deze middels A4tjes opgehangen op de verschillende (woon-)groepen. Er zijn op deze manier in totaal zo'n 100 ouders/cliënten benaderd.

Er waren 27 respondenten. Dit komt neer op een respons van ongeveer 27%. Meer dan de helft van de respondenten waren ouders/wettelijk vertegenwoordigers en ongeveer één derde van de respondenten waren cliënten. Drie keer is de vragenlijst samen met de cliënt ingevuld. Meer dan 50% van de respondenten viel onder de Wlz financieringsvorm, zo'n 33% viel onder Jeugdwet en zo'n 10% onder de Wmo. Qua zorgaanbod woonde bijna de helft van de respondenten op de zorgboerderij, 40% volgde dagbesteding en 10% naschoolse dagbesteding. Geen van de respondenten volgde dagbehandeling of behandeling/therapie.

Hieronder wordt besproken welke onderwerpen aan bod zijn gekomen in het CTO, en wat hierop de respons is geweest.

- **Informatievoorziening en bereikbaarheid** (telefoon, website, social media)

De informatievoorziening via website en sociale media scoren goed, maar de bereikbaarheid via telefoon/mail kunnen beter. Verbeterpunten zijn de interne communicatie en een groepstelefoon op alle woongroepen. De communicatie is dit jaar opgepakt door de Verwantenraad. Groepstelefoons voor alle woongroepen, waaronder specifiek de jeugdzorggroepen, zijn geregeld.

- **Fysieke locaties De Korenschoof** (bereikbaarheid, rust, geluid, hygiëne, veiligheid)

De fysieke locaties scoren goed, alleen de rust op de groepen kan beter.

- **Tevredenheid als ouder/verzorger/vertegenwoordiger** over:

- **Begeleiders** (deskundigheid, band, aandacht, begeleiding/behandeling, vooruitgang)

Men is tevreden over al deze aspecten ten aanzien van de begeleiders.

- **Werk / activiteiten** (leerdoelen, overleg, afstemming)

Al deze aspecten verdienen meer aandacht.

- **Sfeer** (groep, algemeen)

De sfeer op de groepen kan beter, terwijl de algemene sfeer op de Korenschoof goed is.

- **Inspraak** (openheid bij kritiek/ideeën, overlegmomenten, inrichting algemene ruimtes)

Medewerkers staan open voor kritiek, maar de hoeveelheid overlegmomenten met andere cliënten/ouders en de mogelijkheid om te kunnen meebeslissen over de inrichting van de algemene ruimtes kan beter. Toch wil de meerderheid van de respondenten geen lid worden van de Verwantenraad.

- **Tevredenheid als cliënt** over:

- **Relatie tussen cliënt en begeleider** (respect, aandacht, veiligheid, tijd, hulp, openheid, vertrouwen, continuïteit)

Het merendeel van deze aspecten scoort goed. Wel geeft een enkele respondent aan dat er meer tijd gespendeerd kan worden aan de cliënt, en dat er sneller gereageerd kan worden als om hulp wordt gevraagd. Ook durft de cliënt niet altijd open te zijn naar de begeleider.

- **Prettig voelen** (benodigde zorg/begeleiding, naar buiten kunnen, thuis voelen, op je gemak voelen, contact met andere cliënten, voldoende afwisseling in activiteiten, aangeven wat ik wil).

De cliënt krijgt de zorg/begeleiding die hij/zij nodig heeft, kan naar buiten als hij/zij dat wil, voelt zich thuis en kan aangeven wat hij/zij wil. Daarentegen heeft de cliënt minder contact met andere cliënten, voelt zich daarbij ook minder op zijn/haar gemak en zou hij/zij wat meer afwisseling in activiteiten willen.

- **Wonen:** 59% (16) van de respondenten woont op de Zorgboerderij, 41% (11) niet. Voor sommige van deze 16 respondenten was het niet mogelijk om bepaalde vragen te beantwoorden.

Onderwerpen waren:

- **Privacy** (respect)

Het privéleven van de cliënt wordt gerespecteerd door de begeleiders.

- **Veiligheid** (qua gevoel, spullen, hulp)

De cliënt voelt zich veilig als hij/zij alleen is en hij/zij kan onmiddellijk hulp krijgen, maar de eigen spullen voelen niet altijd veilig op de zorgboerderij.

- **Zelf beslissen** (indelen tijd, kleding, naar bed gaan, binnenkomst kamer, opstaan, bad/douche)

De cliënten kunnen over de meeste aspecten zelf beslissen, maar minder over het naar bed gaan en opstaan, wat zowel opvoedkundig bij de leeftijd past, als bij problematieken.

- **Maaltijden** (temperatuur, voldoende afwisseling, lekker, genieten, tijdstip)

De meeste aspecten over de maaltijden scoren goed, alleen kan de cliënt minder zelf bepalen wanneer hij/zij eet. Dit heeft vanuit de organisatie te maken met organisatorische redenen, maar ook met wat opvoedkundig bij de leeftijd en problematieken van de cliënten past.

- **Informatie over woonzorg** (geldende afspraken, zorg, inspraak)

Deze aspecten t.a.v. informatie over de woonzorg kunnen allen verbeterd worden.

- **Persoonlijke omgang met medebewoners** (vrienden maken, vriend/vriendin, samen dingen doen, mogelijkheid tot intimiteit/romantiek, hulp vragen)
De cliënt maakt niet gemakkelijk vrienden op de zorgboerderij, maar vindt hier wel mensen die dingen met hem/haar willen doen en een bewoner die een goede vriend/vriendin is geworden. Verder komt het weinig voor dat een medebewoner om hulp vraagt en is er weinig mogelijkheid tot intimiteit.
- **Activiteiten buiten de Zorgboerderij** (hulp bij vinden en inplannen, sociale contacten)
De aspecten over dit onderwerp scoren allen minder goed en zijn punten voor verbetering.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Alhoewel het merendeel van de respondenten (81%) De Korenschoof Zorgboerderij zou aanbevelen aan vrienden/familie/kennissen, is het rapportcijfer voor de zorgboerderij gedaald van een 7,8 (CTO 2023) naar een 7,0.

De volgende zaken gaan goed bij De Korenschoof Zorgboerderij:

- De website en sociale media;
- De begeleiding;
- De locatie van de zorgboerderij met de daarbij behorende faciliteiten;
- De activiteiten bij de dagbesteding, Tjoost en het winkeltje 'Met zorg gemaakt'.

Voor onderstaande onderwerpen worden verbeterpunten genoemd, die er voor kunnen zorgen dat het rapportcijfer volgend jaar hoger zal zijn. We beschrijven ook welke acties we hiervoor al hebben ondernomen, of gepland.

- De hygiëne op de woongroepen/cliënten
Actie: De zorgcoördinator van onze MCG afdeling vraagt de HR-adviseur om hulp van het facilitaire team bij het wassen van kleding van de cliënten.
Actie: Beleid & kwaliteit gaat uitzoeken in hoeverre de inzet van vrijwilligers op de woongroepen mogelijk is.
- Qua inspraak o.a. het kunnen meebeslissen over de inrichting van de algemene ruimtes (bijv. de grote van de woonkamers).
Actie: Er kan budget vrijgemaakt worden of subsidie aangevraagd worden voor het opknappen van de woonkamers. Ouders/verzorgers/wettelijk vertegenwoordiger worden hierbij betrokken.
- De interne/externe communicatie (eenduidig, professioneel, over regels/zorg/inspraak woonzorg)
Actie: De Verwantenraad heeft een communicatietabel opgesteld, welke nog goedgekeurd en verder geïmplementeerd moet worden.
Actie: Communicatie met cliënt over woonzorg t.a.v. regels, geleverde zorg en inspraakmogelijkheden door de persoonlijk begeleider (PB'er). De zorgcoördinatoren wijzen persoonlijk begeleiders hierop.
- Meer deskundigheid
Actie: Er zijn medewerkers met meer senioriteit aangenomen en de HR afdeling gaat meer medewerkers met SKJ registratie werven.
Actie: In 2026 worden er bij de afdeling MCG bijeenkomsten voor deskundigheidsbevordering georganiseerd.
- Meer en afwisselender activiteiten op de woongroepen, en ook buiten de zorgboerderij. Tevens zorgen voor overleg hierover met de cliënt als ook rekening houden met leerdoelen en interesses van de cliënt.
Actie: Er is voor de MCG woongroepen een dagschema ontwikkeld door één van de teamcoaches.
Actie: Indien gewenst zoekt de PB'er samen met de cliënt naar mogelijkheden voor activiteiten, eventueel ook buiten de zorgboerderij. De zorgcoördinatoren wijzen PB'ers hierop.

De vragen in het CTO van 2025 zijn aangepast ten opzichte van de vorige CTO's. Zo zijn dubbele onderwerpen er zoveel mogelijk uitgehaald en zijn op advies van de verwantenraad ook enkele vragen verwijderd, om het CTO wat korter te maken. We hoopten dat hierdoor de respons groter zou zijn. Echter was het hierdoor wel wat lastiger om resultaten te vergelijken met voorgaande jaren.

Wat opviel was dat respondenten vaak hebben gekozen voor de antwoordmogelijkheid 'neutraal'. Bij een volgende tevredenheidsmeting zou dit item eventueel weggelaten kunnen worden om de respondenten te dwingen tot het maken van een keuze in goed/tevreden of slecht/ontevreden.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident cliënt) gemaakt. 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 ONS (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 beleidsmanager en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten worden 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 2025 verschillende ongevallen en bijna ongevallen plaatsgevonden. We zullen deze meldingen kort toelichten: Er hebben zich 8 valpartijen voorgedaan, bij 7 verschillende cliënten. 2 van deze incidenten zijn veroorzaakt door een epileptisch insult. 2 incidenten vonden plaats tijdens het voetballen, 1 incident tijdens het fietsen en 1 incident door struikelen tijdens het rennen onder een wandeling.

De andere 2 incidenten vonden plaats in combinatie met agressie. In het éne geval wilde de cliënt een medewerker slaan. Doordat deze gemist werd, verloor de cliënt zijn evenwicht, en stootte zijn hoofd tegen de muur. In het andere geval werd de cliënt geduwd door een andere cliënt.

In 7 van de 8 gevallen was er sprake van géén of lichte verwondingen zoals een blauwe plek of schaafwond. Bij het andere incident was door de val de arm van cliënt zowel uit de kom als gebroken. Deze cliënt heeft op de openbare weg op de fiets van een groepsgenoot gefietst en is daarbij ten val gekomen, omdat hij een bocht niet goed had ingeschat. Hij is vervolgens zelf naar binnen gekomen en heeft bij begeleiders aangegeven wat er is gebeurd. Er is direct één van onze verpleegkundigen bij geroepen, om de eerste zorg te verlenen. Vervolgens is gebeld met de spoedpost, waar de cliënt al snel terecht kon. De verdere behandeling is gedaan door zorgverleners op het ziekenhuis.

In alle gevallen is geconcludeerd dat de valpartij niet direct voorkomen had kunnen worden en dat er juist gehandeld is. Wel hebben we naar aanleiding van de valpartij op de fiets nogmaals alle fietsen die eigendom zijn van De Korenschoof technisch gecontroleerd. Voor fietsen die eigendom zijn van cliënten, zijn wettelijk vertegenwoordigers verantwoordelijk voor het onderhoud.

6.2 Medicatie

Er hebben in 2025 verschillende medicatie-incidenten plaatsgevonden. Het gaat om 88 (bijna) incidenten bij 26 verschillende jeugdigen. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

Verschillende cliënten hebben meermaals geweigerd hun medicatie in te nemen. Dit gaat totaal om 12 keer bij 8 verschillende cliënten, waarvan één van onze MCG groepen en 7 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 bij 7 cliënten om het eenmalig weigeren van medicatie. Eén cliënt heeft zijn medicatie drie keer geweigerd. In alle gevallen is er overleg gepleegd met de verpleegkundige en/of arts/apotheek.

In 6 gevallen was de medicatie niet, of niet in de juiste dosering aanwezig op locatie. Dit kwam door te late levering door de apotheek, te laat bestellen en in 2 gevallen doordat de medicatie niet mee terug is gegeven naar de zorgboerderij, nadat de cliënt thuis had gelogeed.

Verschillende medewerkers zijn (meermaals) vergeten de medicatie aan te reiken aan een cliënt 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. Ook wordt door de leidinggevende een gesprek aangegaan met de betreffende medewerker, waarin de oorzaak wordt besproken en indien nodig een officiële waarschuwing wordt gegeven die wordt opgenomen in het personeelsdossier.

6.3 Agressie

Het afgelopen jaar hebben er onder 50 verschillende cliënten in totaal 718 agressie incidenten plaatsgevonden, zowel binnen de MCG/EMB als Jeugdzorg groepen.

We hebben in 2025 te maken gehad met fors meer agressie-incidenten dan in 2024, namelijk 718 in 2025 ten opzichte van 285 in 2024. Opvallend is daarbij dat de incidenten dit jaar onder 50 cliënten hebben plaatsgevonden, ten opzichte van 41 cliënten in 2024. Dit betekent dat het aantal agressie-incidenten per cliënt gemiddeld meer dan verdubbeld is, van 6 naar 14. Het grote merendeel van alle agressie-incidenten vond plaats binnen onze jeugdzorg groepen, namelijk 75%.

Woongroepen - jeugdzorg

381 agressie-incidenten vonden plaats binnen onze woongroepen van de afdeling jeugdzorg. In 297 gevallen (78%) woont de cliënt op onze Getkot, respectievelijk 70 bij de Wannmaker en 13 bij de Weust. Deze verdeling is passend bij de zorgintensiteit van onze woongroepen, waarbij de Getkot zich in Fase 1 bevindt en de Wannmaker en de Weust zich respectievelijk in Fase 2 en 3.

- Bij de Getkot zijn in het jaar 2025 8 verschillende cliënten woonachtig geweest. 4 cliënten waren op hun beurt verantwoordelijk voor in totaal 96% van de agressie incidenten binnen deze groep, waarbij 1 van deze cliënten individueel verantwoordelijk was voor 35% van deze incidenten.
- Bij de Wannmaker zijn in het jaar 2025 9 verschillende cliënten woonachtig geweest. Op deze groep waren 8 cliënten elk verantwoordelijk voor enkele agressie incidenten. De andere cliënt was individueel verantwoordelijk voor 39% van de incidenten.
- Bij de Weust waren er geen bijzonderheden m.b.t. de agressie-incidenten. Deze zijn evenredig verdeeld over 4 cliënten.

Naast agressie-incidenten door onze cliënten, is er een incident geweest waarbij een ouder van een cliënt fysieke agressie heeft vertoond naar een medewerker. Naar aanleiding van dit incident heeft deze ouder een terreinverbod gekregen. Deze cliënt is in het afgelopen jaar uit zorg gegaan. De medewerker heeft na dit incident (mentale) nazorg ontvangen en enige tijd in de ziektewet gezeten.

(Naschoolse-) Dagbesteding - jeugdzorg

Binnen onze dagbestedingsgroepen hebben het afgelopen jaar 144 agressie-incidenten plaatsgevonden. Dit gaat om agressie richting materiaal, medewerkers en in een enkel geval richting onze dieren.

Woongroepen - MCG / EMB

Van de agressie-incidenten binnen onze MCG/EMB groepen, 181 in totaal, vond 96% plaats binnen onze woongroep 'Bets'. Dit gaat bijna altijd om fysieke en verbale agressie gericht op medewerkers. Bij 20 incidenten gaat het echter om een vorm van automutilatie, waarvan 14 incidenten bij 1 cliënt en 5 incidenten bij een andere cliënt.

Binnen de afdelingen Ambulant en Psychologie hebben in 2025 geen agressie-incidenten plaatsgevonden.

Gevolgen

Het merendeel van de agressie-incidenten heeft geen grote fysieke gevolgen gehad. Echter is het wel zo dat medewerkers met regelmaat schrammen, krassen of blauwe plekken hebben naar aanleiding van deze incidenten. Het afgelopen jaar waren er meerdere uitzonderingen, waarbij medewerkers verschillende ernstige fysieke klachten hadden, waaronder:

- Een gebroken pink
- Een gaatje in het trommelvlies
- Meerdere medewerkers hadden bijtewonden
- Dusdanige pijn aan de knie dat een medewerker weken niet (goed) kon lopen
- Uitgetrokken haren

Naast fysieke gevolgen hebben de agressie-incidenten ook grote mentale gevolgen gehad. Door zowel fysieke als verbale bedreigingen voelen medewerkers zich onveilig.

Agressie-incidenten horen bij de doelgroep die we hebben binnen De Korenschoof. Bij bovengenoemde 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. Om (zorginhoudelijk) een goed beeld te krijgen van (agressie-) incidenten is medewerkers gevraagd alert te zijn en naar aanleiding van elk incident een MIC melding in te vullen. Op deze manier kunnen we goede analyses maken en zodra dit nodig is, tijdig acties uitzetten om incidenten te beperken en waar mogelijk te voorkomen. Ook is er op deze manier een volledig dossier per cliënt, dat nodig is om te kunnen onderbouwen waarom een andere indicatie nodig is, of waarom een cliënt niet meer passend is binnen onze organisatie.

Bij alle bovengenoemde agressie-incidenten heeft een cliënt agressief gedrag vertoond gericht op materiaal, begeleiders, andere cliënten of dieren. In alle gevallen wordt de cliënt 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 cliënt te bespreken. Ouders/verzorgers worden altijd op de hoogte gebracht na een agressie-incident. In veel gevallen is één van onze verpleegkundigen ingeschakeld om directe eerste hulp te verlenen en te beoordelen of verdere (fysieke) nazorg nodig is. Indien na analyse is gebleken dat agressie incidenten veelvuldig bij één cliënt, één medewerker of een combinatie van een specifieke cliënt 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 cliënt.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er hebben het afgelopen jaar 6 incidenten plaatsgevonden met betrekking tot ongewenste intimiteiten. Dit ging in 5 gevallen om het maken van seksuele bewegingen, of seksueel getinte opmerkingen.

In het andere geval ging het om een incident van vermeend seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen twee cliënten. Naar aanleiding van dit incident is een melding gemaakt bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Op verzoek van de IGJ hebben we in meerdere samenstellingen evaluatiegesprekken gehouden om een tijdlijn van de situatie te maken en op ons eigen handelen te evalueren. Op basis hiervan zijn we tot de volgende leerinzichten gekomen:

- Het ontvangen van goede achtergrondinformatie bij de aanmelding van een jeugdige is van cruciaal belang. Tot op heden is De Korenschoof soms wellicht te goed van vertrouwen geweest. Dat geldt niet alleen voor deze casus, maar in algemene zin. Het uitvragen van informatie over de achtergrond, eventuele onderzoeken en diagnoses, maar ook de reden van uit zorg gaan bij eventuele eerder betrokken zorginstanties blijkt ook nu van groot belang om de juiste zorg aan een jeugdige te kunnen bieden en daarmee ook de veiligheid van alle andere aanwezige jeugdigen én medewerkers te kunnen borgen.
- De onderlinge, persoonlijke overdracht tussen collega's bij de wissel van diensten moet verbeterd worden. Dit zorgt ervoor dat medewerkers niet alleen beter voorbereid, maar ook zelfverzekerder aan de dienst kunnen beginnen. Het gevoel van 'samen staan we sterk' en saamhorigheid zal daarmee ook vergroot worden. Tevens voorkomt een dergelijke overdracht een situatie zoals deze nu was, waarbij medewerkers niet voldoende geïnformeerd zijn en aannames gaan doen.
- De communicatie richting ouders moet verbeterd worden. Dit kunnen we doen door ouders specifiek uit te vragen waar zij behoefte aan hebben en met welke personen zij het liefst contact hebben. Met alle persoonlijk begeleiders is nu afgesproken dat zij minimaal wekelijks contact hebben met ouders, op een met hun afgestemde wijze.
- Het is belangrijk om afspraken te maken over communicatie, waarbij regels worden opgesteld wat er wel / niet gedeeld wordt in algemene mails en/of richting betrokkenen van de jeugdigen. De teamcoördinatoren zullen in samenwerking met de gedragswetenschappers deze regels opstellen en deze delen in alle teams.
- Door middel van het onderzoek en de evaluatiegesprekken zijn we tot het inzicht gekomen dat de persoonlijke verzorging van de jeugdigen niet voldoet aan de standaard zoals we die stellen binnen De Korenschoof. Hierbij is er sprake van disfunctioneren van medewerkers van De Korenschoof, wat eerder niet bekend was.
- Het onderzoek en de evaluatiegesprekken n.a.v. het incident hebben ons tot leerinzichten doen komen die verder gaan dan enkel het incident. Van sommige zaken waren we ons als Korenschoof niet bewust of waren niet bekend. We vinden het fijn dat we hier nu mee aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van zorg te kunnen verbeteren.

We hebben op basis van de evaluaties en daaruit voortgekomen leerinzichten ook verbeterdoelen opgesteld. Dit alles is verwerkt in een verslag. Op 10 december heeft de IGJ deze melding officieel gesloten.

Naast de IGJ is ook de politie betrokken bij dit onderzoek, omdat er aangifte is gedaan door een cliënt. Omdat wij dit niet kunnen, heeft de politie verder onderzoek gedaan naar waarheidsbevinding. Voor zover wij weten is dit nog een lopend onderzoek, maar De Korenschoof wordt hier verder niet in betrokken of van op de hoogte gehouden.

Naar aanleiding van het incident is één van de twee betrokken cliënten langere tijd niet meer aanwezig geweest op de zorgboerderij. Voor de andere cliënt is lange tijd gezocht naar een andere passende plek. Het heeft erg lang geduurd voordat deze plek is gevonden. We hebben hierbij erg de medewerking van de gemeente gemist, waarna we hier ook een evaluatiegesprek met hen over hebben gevoerd. Tevens is het tekort aan juiste plekken voor complexe zorgvragen nogmaals onder de aandacht gebracht bij OZJT, het overkoepelende orgaan voor onze 14 Twentse gemeenten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn in het afgelopen jaar twee klachten ingediend. Eén van deze klachten is via de klachtenfunctionaris ingediend. De andere klacht is via onze zorgcoördinator ingediend en intern opgepakt. De eerste klacht ging over de kwaliteit van de woonzorg binnen onze jeugdzorg afdeling. Er hadden meerdere fouten plaatsgevonden met betrekking tot het aanreiken van medicatie, maar ook het meegeven van (de juiste) maaltijden naar school en communicatie hierover richting ouders. De ouders van deze cliënt hebben besloten om de cliënt niet meer bij ons te laten wonen, maar nog wel bij De Korenschoof naar de dagbesteding te laten gaan. Naar aanleiding van de gesprekken die we met ouders hebben gevoerd over de geboden zorg, zijn verbetermaatregelen opgesteld. Deze maatregelen sluiten aan op de maatregelen die eerder zijn benoemd naar aanleiding van de incidenten; het aanstellen van teamcoaches, tijdens de sollicitatieprocedure richten op personen met meer (levens-)ervaring; nieuwe medicatie cursus. De klacht is uiteindelijk afgerond met een afsluitende brief.

De tweede klacht ging over de voeding binnen onze MCG/EMB groepen. In overleg met ouders van de betreffende cliënt én de verwantenraad gaat onze zorgcoördinator een organisatiebreed verbeterplan opstellen op met name het gebied van voeding. Hier is ook de diëtiste bij betrokken.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Op het gebied van de medicatie-incidenten hebben we sinds 2024 al verschillende acties uitgezet om deze te verminderen. We zijn de resultaten continu blijven monitoren. Tot onze spijt zagen we dat de ingezette maatregelen nog onvoldoende effect hadden. Er is daarom besloten extra maatregelen te treffen. Ten eerste zijn we zijn overgestapt naar een nieuwe medicatiecursus. Deze cursus richt zich op medicatieveiligheid en medicatie verstrekken. Deze cursus gaat veel dieper in op de materie en stelt strengere eisen dan de voorgaande cursus. Dat is ook gebleken toen 6 medewerkers zijn gezakt voor deze cursus, terwijl zij al in het bezit waren van een certificaat van de oude cursus. Ook medewerkers die gebruik hebben gemaakt van AI zijn automatisch gezakt. Met deze medewerkers is een gesprek gevoerd. Vervolgens hebben zij de kans gekregen de cursus opnieuw te volgen. Zij hebben deze uiteindelijk met succes afgerond.

Aanvullend zijn de team- en zorgcoördinatoren dagelijks gaan checken of medicatie is aangereikt en of dit op de juiste manier is afgetekend. Indien dit niet het geval was, is de medewerker hier direct op aangesproken. Ook wordt geëist dat op dat moment alsnog een MIC melding wordt ingevuld. Dit verklaart ook voor een deel de stijging van het aantal MIC-meldingen op het gebied van medicatie ten opzichte van vorig jaar. Helaas betekent dit ook dat het aantal medicatie-incidenten in 2024 waarschijnlijk hoger lag dan wij uit de MIC-meldingen hebben opgemaakt. Ook hebben enkele medewerkers officiële waarschuwingen van slecht functioneren ontvangen. Van medewerkers waarvan is gebleken dat zij niet aan onze (nieuwe) maatstaven kunnen voldoen op het gebied van medicatieveiligheid en medicatie verstrekken, is het contract niet verlengd, of zal dat in de komende periode niet verlengd worden. Zo is / wordt er van 3 medewerkers afscheid genomen om (hoofdzakelijk) deze reden.

We merken aan het aantal incidenten dat de zorgzwaarte van onze cliënten blijft toenemen, en dat we nog niet altijd over de juiste randvoorwaarden beschikken om de zorg te kunnen bieden zoals we dat zelf graag willen. Om deze randvoorwaarden te creëren zijn onder andere het sollicitatieproces, de Facet-training en de Medicatie-cursus aangepast. Verder zijn uit de analyses en evaluaties naar aanleiding van de incidenten en klachten verschillende verbeterpunten naar voren gekomen:

- Het ontvangen van goede achtergrondinformatie bij de aanmelding van een jeugdige is van cruciaal belang. Tot op heden is De Korenschoof soms wellicht te goed van vertrouwen geweest. Het uitvragen van informatie over de achtergrond, eventuele onderzoeken en diagnoses, maar ook de reden van uit zorg gaan bij eventuele eerder betrokken zorginstanties blijkt van groot belang om de juiste zorg aan een jeugdige te kunnen bieden en daarmee ook de veiligheid van alle andere aanwezig jeugdigen én medewerkers te kunnen borgen.
- De onderlinge, persoonlijke overdracht tussen collega's bij de wissel van diensten moet verbeterd worden. Dit zorgt ervoor dat medewerkers niet alleen beter voorbereid, maar ook zelfverzekerder aan de dienst kunnen beginnen. Het gevoel van 'samen staan we sterk' en saamhorigheid zal daarmee ook vergroot worden. Tevens voorkomt een dergelijke overdracht situaties waarbij medewerkers niet voldoende geïnformeerd zijn en aannames gaan doen, die weer een groter risico op incidenten tot gevolg hebben.
- De communicatie richting ouders moet verbeterd worden. Dit kunnen we doen door ouders specifiek uit te vragen waar zij behoefte aan hebben en met welke personen zij het liefst contact hebben. Hier wordt samen met de Verwantenraad een communicatietabel voor opgesteld.
- Het is belangrijk om afspraken te maken over communicatie, waarbij regels worden opgesteld wat er wel / niet gedeeld wordt in algemene mails en/of richting betrokkenen van de jeugdigen. De teamcoördinatoren zullen in samenwerking met de gedragswetenschappers deze regels opstellen en deze delen in alle teams.
- Door middel van onderzoek en evaluatiegesprekken naar aanleiding van verschillende incidenten en/of klachten zijn we tot het inzicht gekomen dat de persoonlijke verzorging van de jeugdigen niet voldoet aan de standaard zoals we die stellen binnen De Korenschoof. Hierbij is er sprake van disfunctioneren van medewerkers van De Korenschoof, wat eerder niet bekend was.

Acties:

Acties die we hebben uitgezet of gaan uitzetten in 2026 om deze verbetermaatregelen door te voeren zijn:

- In 2025 hebben de teamcoaches een training gevolgd van vijf dagdelen, verzorgd door 'Magische Kracht', gericht op persoonlijke groei, zelfkennis en persoonlijk leiderschap om de teams beter te kunnen coachen en aansturen en de saamhorigheid te vergroten. We hopen door deze directe aansturing het functioneren van medewerkers beter te kunnen monitoren en bijsturen.
- De hoofdbehandelaar van De Korenschoof zal in de resterende maanden van 2025 actief de jeugdzorg groepen bezoeken om de medewerkers te coachen in het omgaan met seksuele ontwikkelingen van de jeugdigen en het vroegtijdig signaleren van (risico's op) seksueel (grensoverschrijdend) gedrag, zodat deze medewerkers hun kennis hierin vergroten en zich zelfverzekerder voelen.
- In 2026 zullen de medewerkers van onze jeugdzorg afdelingen een cursus 'Seksualiteit' volgen, zodat zij beter weten hoe ze vroegtijdig kunnen signaleren en hoe ze moeten handelen op basis van deze signalen, om op deze manier het risico op incidenten te beperken.
- De Facet-training wordt in het eerste kwartaal van 2026 via een andere, externe organisatie aangeboden, waarbij veel aandacht is voor het zelfvertrouwen van medewerkers en het geloven in eigen kunnen.
- De afdeling HR selecteert bij vacatures op onze jeugdzorg afdelingen op sollicitanten met veel ervaring en deskundigheid, om de kennis en het zelfvertrouwen binnen de teams te vergroten en daarmee de dynamiek en saamhorigheid binnen de teams te verbeteren
- In de toekomst zal De Korenschoof bij (ernstige) incidenten de regie houden tijdens de opvolging. Daarbij blijven we de coördinatie en informatie-uitwisseling strak monitoren (ook als andere teams zoals RET instappen) en worden signalen en verwachtingen duidelijk uitgesproken zodat misverstanden en verwijten voorkomen kunnen worden en er sprake is van een transparante en duidelijke communicatie.
- Er worden sinds september 2025 ieder kwartaal bijeenkomsten georganiseerd voor nieuwe medewerkers waarbij de directeur de missie en visie van De Korenschoof toelicht, en waarbij onder andere de afdelingen HR, ICT en beleid- en kwaliteit informatie verstrekken die nodig is om bij De Korenschoof te kunnen werken volgens onze maatstaaf en wensen.
- Er is een samenwerking gestart met een zorgjurist, die ons in situaties waarbij de wij geen passende zorg meer kunnen bieden aan een cliënt, kan adviseren over wetgeving, plichten en rechten van ons als zorgorganisatie.

Doelstellingen

Om het aantal doelstellingen te verminderen hebben we de volgende doelen gesteld:

- In 2026 zal het aantal medicatie-incidenten met minimaal 25% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door de inzet van een kwalitatief betere medicatiecursus, het dagelijks coachen, aansturen en controleren van medewerkers op het gebied van medicatie-aanreiking en toediening door de teamcoördinator, teamcoaches en vervolgens de HR-adviseur.
- In 2026 zal het aantal agressie-incidenten met minimaal 10% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door de inzet van een nieuwe Facet-training voor alle begeleiders, door nieuwe aanmeldingen kritischer te beoordelen en waar mogelijk uitgebreider dossier op te vragen door onze gedragswetenschappers, en door betere sturing op passende indicaties door onze zorgcoördinatoren.
- In 2026 zal het aantal gevallen van ongewenste intimiteiten met minimaal 25% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door het scholen van de begeleiders op het gebied van seksualiteit, en coaching door onze hoofdbehandelaar en gedragswetenschappers in het omgaan met seksuele ontwikkelingen van de cliënten en het vroegtijdig signaleren van (risico's op) seksueel (grensoverschrijdend) gedrag, zodat deze medewerkers hun kennis hierin vergroten, zich zelfverzekerder voelen en het aantal incidenten afneemt.
- In 2026 zal het aantal klachten met minimaal 25% zijn afgenomen doordat we alle bovengenoemde acties hebben uitgevoerd.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het is een verbetering van de Kwapp dat nu alleen de activiteiten die zijn afgerond in 2025 zichtbaar zijn in hoofdstuk 8.1 en de acties die open staan voor 2026 in 8.2 staan weergegeven. Dit maakt de actielijst al veel overzichtelijker. Nog mooier zou het zijn als deze activiteiten weergegeven worden in een chronologische jaarkalender en voor meer informatie aangeklikt kunnen worden.

Het bijhouden van de actielijst in de Kwapp wordt gedaan door de beleid- en kwaliteitsmedewerker. Deze coördineert de acties naar de verantwoordelijke medewerkers en werkt daarin samen met de preventiemedewerker. Door korte structurele overlegmomenten wordt de actielijst bijgehouden en 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.

De vraag is ook welke actiepunten in de Kwapp horen en welke niet? Hierin kunnen we misschien nog beter differentiëren. We kunnen de organisatorische en overstijgende beleids- en kwaliteit zaken als actie vermelden in de Kwapp en de meer direct zorginhoudelijke zaken neerleggen bij de verantwoordelijke zorg- en teamcoördinatoren. Het organogram kan hierin misschien wel leidend zijn.

Het borgen van de PCDA-cyclus in de organisatie blijft aandacht nodig hebben. Dit begint met het organisatie breed aanhouden van een vergaderstructuur met een vast format voor agenda- , notulen en actielijst als ook door het ter verbetering steeds weer reflecteren op genomen beslissingen en acties. Dit gebeurt nu in veel overlegvormen, maar nog niet in alle vergaderingen.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende vijf jaar heeft De Korenschoof de volgende doelstellingen:

- Kijken naar mogelijkheden voor het optimaliseren van ICT systemen, deze waar nodig vervangen het scholen van medewerkers in het gebruik van deze systemen.
- Het (blijven) vergroten van de vakvolwassenheid van onze medewerkers middels supervisie en intervisie.
- We willen 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.
- We willen kijken naar mogelijkheden om budget vrij te maken voor de aanschaf van een BI-tool.
- We willen investeringen doen om (rand)voorwaarden te creëren die nodig zijn om jeugdzorg te kunnen blijven bieden aan de steeds zwaarder wordende doelgroep.
- We willen in ons strategisch (HR-)beleid (blijven) 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.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor het komende jaar heeft De Korenschoof de volgende doelstellingen:

- Het beter vormgeven van activiteiten, ook buiten de zorgboerderij, voor cliënten op met name de woongroepen
- Het beter verweven van de missie en visie van De Korenschoof in de gehele organisatie
- 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'; Aanvullend moet er veel aandacht zijn voor het volgen van opleidingen en deskundigheidsbevordering.
- Het verbeteren van de externe communicatie door medewerkers, door de gemaakte afspraken in de communicatietabel in de praktijk te brengen.
- Het aanbrengen van overzicht en structuur binnen de domeinen van de bestaande ICT systemen (telefonie, netwerk, software, hardware, AVG en Veiligheid, service en onderhoud).
- Het aanstellen van een Operationeel Manager en een extra Hoofdbehandelaar (Orthopedagoog Generalist of GZ-Psycholoog)

8.3 Plan van aanpak

We willen alle hiervoor benoemde doelstellen door onderstaande zaken uit te voeren.

- Het beter vormgeven van activiteiten voor cliënten op de woongroepen door:
 - Het ontwikkelen van een dagschema voor de woongroepen door één van de teamcoaches
 - De PB'ers erop te wijzen om in samenspraak met de cliënt activiteiten te zoeken, die overeenkomen met de leerdoelen en interesses van de cliënt.
- Het beter verweven van de missie en visie van De Korenschoof in de gehele organisatie door elk kwartaal visie bijeenkomsten te organiseren voor nieuwe medewerkers en jaarlijks voor de gehele organisatie over de visie en missie van De Korenschoof.
- Het verbeteren van de interne communicatie voor en door medewerkers door:
 - Wekelijks berichten blijven sturen via intranet, zodat medewerkers up-to-date zijn over de organisatie ontwikkelingen
 - 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.
 - 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 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 externe communicatie door medewerkers door het implementeren van de door de Verwantenraad opgesteld communicatietabel binnen de organisatie De Korenschoof Zorgboerderij.
- Het aanbrengen van overzicht en structuur binnen de bestaande ICT systemen door niet ad hoc reageren (oud denken), maar structureel bouwen aan een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-omgeving (nieuw denken). Daarmee creëren we een solide basis voor verdere ontwikkeling, waaronder het verkennen en toepassen van AI-oplossingen.

Tot slot willen wij benoemen dat we blij zijn met alle mooie dingen die we binnen De Korenschoof in het afgelopen jaar hebben bereikt. In dit jaarverslag ligt de nadruk op alle verbetermogelijkheden die we zien, maar dat neemt niet weg dat we heel trots zijn op de professionele organisatie die we zijn, en de waardevolle zorg die we ook het afgelopen jaar weer hebben kunnen bieden voor al onze cliënten en hun ouders/wettelijk vertegenwoordigers.

Overzicht van bijlagen

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

2.2 Organogram De Korenschoof

20250515 - Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2024

20250515 - Analyse onvrijwillige zorg Wzd t.b.v. IGJ - 2025

5.3 Format agenda en notulen tafelgesprekken

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Introductiekomsten organiseren voor alle nieuwe medewerkers van De Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Actie afgerond op: 13-08-2025 (Afgerond)

Toelichting: Er zijn voor in het najaar 2025 en voorjaar 2026 introductie bijeenkomsten gepland voor nieuwe medewerkers. Aan de hand van een PowerPoint presentatie komen beleidsmedewerkers aan het woord om te vertellen over hun rol binnen De Korenschoof en waarom we doen wat we doen. De volgende onderwerpen worden dan besproken: • Directrice: Introductie, uitleg missie en visie • Hoofdbehandelaar: Zorgplannen, indicaties • Beleid & kwaliteit medewerker: Kwaliteit en beleid • ICT-er: ICT-uitleg (ONS, piepers, inloggen ed.) • HR-medewerker: HR • Preventie medewerker: Arbo en preventie Voor in de toekomst wordt er een filmpje gemaakt met al deze taken. Bij de indiensttreding is dit dan een onderdeel van het inwerktraject.

Analyseren of aantal medicatie-incidenten afneemt.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025

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

Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)

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.)

Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Toelichting: Dit is een doorlopend proces. Voor de fysieke audit in 2026 is er extra aandacht voor het documentenboek en de actuele beleidsstukken, protocollen en werkbeschrijvingen.

Tevredenheidsonderzoek jeugdigen uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2025

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

Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)

Toelichting: Het CTO is de eerste weken van november afgenomen. De resultaten met conclusies en acties zijn in het jaarverslag van 2025 weergegeven.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025

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

Actie afgerond op: 27-05-2025 (Afgerond)

Toelichting: Op 27-05-2025 is er een ontruimingsoefening gehouden. Hier kwamen de volgende verbeter-/actiepunten: • Als hoofd bhv-er zelf blijven observeren om eventueel zelf op te schalen naar grotere brand. • Hoofdbhv taken lijst uitprinten en in het BHV noodkastje plakken dat mocht er een korte black-out zijn terug te lezen is. Ook in groot lettertype omdat er ook slechtzienenden zijn onder ons. • Graag nog 2 portofoons erbij zodat iedereen (BHV_ers) er 1 kan krijgen. • Geen watervaste stift maar whiteboard stift gebruiken, zodat je kan switchen of iemand aanwezig is of niet. • Opnemen in het plan dat als alles leeg en ontruimd is en de mensen in veiligheid zijn het dan tijd is om de dieren te ontruimen mits dit nodig is. De preventie en arbo-coördinator heeft deze punten opgepakt. In november 2025 zou er een tweede ontruimingsoefening plaats vinden, maar deze is gecancelled i.v.m. ziekte en slecht weer.

Visiebijeenkomsten organiseren voor alle medewerkers van De Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

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

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

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.

Toetsing RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025

Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

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

Toelichting: Fysieke audit voor RI&E afgerond met rapportage gedateerd op 26-03-2025. Rapportage is weer voor 3 jaar geldig.

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.)

Actie afgerond op: 20-06-2025 (Afgerond)

Toelichting: Deze week is intranet (via Sharepoint) voor de medewerkers van De Korenschoof online gegaan. Vanaf nu geen pdf-nieuwsbrieven meer. Alle nieuwsberichten en informatie wat voor alle medewerkers bedoeld is zal vanaf nu gedeeld worden via SharePoint. We zijn achter de schermen nog wel bezig het met vernieuwen en vooral nog aan het ontdekken welke mogelijkheden SharePoint allemaal biedt.

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: 22-05-2025 (Afgerond)

Wzd-analyse maken

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

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: 28-02-2025 (Afgerond)

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 25-02-2025 (Afgerond)
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

Werving en contact scholen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 03-01-2025 (Afgerond)
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.

Controle brandveiligheid door brandweer

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 29-01-2025 (Afgerond)
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: 31-01-2025 (Afgerond)

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.

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: 05-02-2025 (Afgerond)

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).

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: 05-02-2025 (Afgerond)

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 vbl. 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.

Toetsing RI&E

Geplande uitvoerdatum: 21-01-2025

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

Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)

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' (winkeltje).

Opzetten van supervisie voor de team- en zorgcoördinatoren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

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

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

Toelichting:

In december 2024 is dit geïnitieerd door HRM om in januari 2025 mee te gaan starten.

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: 05-02-2025 (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.

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 04-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: 05-02-2025 (Afgerond)
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.

Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

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

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

De norm vraagt om een jaarlijkse BHV scholing. U kunt hiervoor de achtergrondinformatie raadplegen.

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Ontwikkelen instrument om ervaringsmetingen te doen op Open Dag en Kerstmarkt

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2026
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: 31-05-2026
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: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Opstellen opleidingsplan voor 2026

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Uitzoeken in hoeverre de inzet van vrijwilligers op de woongroepen mogelijk is.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Introductiekomsten organiseren voor alle nieuwe medewerkers van De Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

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: 30-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Tevredenheidsonderzoek jeugdigen uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

BHV herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 16-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Tevredenheidsonderzoek medewerkers uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Werven van personeel met een BIG registratie of een SKJ registratie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Opleidingsplannen verder uitwerken.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Opzetten van supervisie voor de team- en zorgcoördinatoren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Beschrijf in KJV 2026 bij 4.3 of/dat alle medewerkers in 2026 een functioneringsgesprek hebben gehad. Dit is in 2025 niet volledig gelukt en wel de bedoeling.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

In KJV 2025 beschrijft u de onderstaande meetbare doelstellingen. Verzoek om in KJV 2026 te reflecteren. In 2026 zal het aantal medicatie-incidenten met minimaal 25% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door de inzet van een kwalitatief betere medicatiecursus, het dagelijks coachen, aansturen en controleren van medewerkers op het gebied van medicatie-aanreiking en toediening door de teamcoördinator, teamcoaches en vervolgens de HR-adviseur. In 2026 zal het aantal agressie-incidenten met minimaal 10% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door de inzet van een nieuwe Facet-training voor alle begeleiders, door nieuwe aanmeldingen kritischer te beoordelen en waar mogelijk uitgebreider dossier op te vragen door onze gedragswetenschappers, en door betere sturing op passende indicaties door onze zorgcoördinatoren. In 2026 zal het aantal gevallen van ongewenste intimiteiten met minimaal 25% zijn afgenomen ten opzichte van 2025 door het scholen van de begeleiders op het gebied van seksualiteit, en coaching door onze hoofdbehandelaar en gedragswetenschappers in het omgaan met seksuele ontwikkelingen van de cliënten en het vroegtijdig signaleren van (risico's op) seksueel (grensoverschrijdend) gedrag, zodat deze medewerkers hun kennis hierin vergroten, zich zelfverzekerder voelen en het aantal incidenten afneemt. In 2026 zal het aantal klachten met minimaal 25% zijn afgenomen doordat we alle bovengenoemde acties hebben uitgevoerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Controle brandveiligheid door brandweer

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Activiteitenkalender verder vormgeven en implementeren

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 22-03-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)

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.)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toelichting: We hebben contact gezocht met zorgjuristen om met ons mee te kijken naar de inrichting van de zorgovereenkomsten. Indien dit proces afgerond is kunnen we de evt. nieuwe overeenkomsten opnieuw laten tekenen.

Tevredenheidsonderzoek medewerkers uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Er is geen medewerkingstevredenheidsonderzoek gedaan over 2025. De bedoeling is om dit om de 2-3 jaar uit te voeren.

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De dierenarts is geweest voor de herkeuring en het certificaat is aangevraagd.

Jaarlijkse controle brandblussers (Velco)

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Velco is weer geweest voor de jaarlijkse controle van de brandblussers en noodverlichting

Controle brandveiligheid door brandweer

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De brandweer heeft via de mail aangegeven dat we in een cyclus zitten van 1x per 2 jaar controle. Volgend jaar zal deze controle weer plaatsvinden.

Activiteitenkalender verder vormgeven en implementeren

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Voor steeds terugkerende grote activiteiten is de kalender duidelijk, en wordt er gewerkt met logboeken. In de kalender is ook ruimte open gelaten voor spontane activiteiten, waarbij we bijvoorbeeld benaderd worden door extern, zoals bijvoorbeeld een bezoek van de Prins en Adjudant van carnavalsvereniging uit Reutum.

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Hier zijn geen bijzonderheden waargenomen. De preventiemedewerker heeft nu het certificaat behaald om ook zelf de speeltoestellen te mogen controleren.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Hier voldoen wij aan door o.a. onze Raad van Commissarissen.

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)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Opzetten van supervisie voor de team- en zorgcoördinatoren

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De supervisie voor team- en zorgcoördinatoren gaat opgepakt worden door de nieuwe operationeel manager, die in juni 2026 gaat beginnen.

Jaarlijkse controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De preventiemedewerker (met certificaat voor zelfstandig uitvoeren controle) heeft samen met de conciërge een controle van de speeltoestellen in de speeltuin uitgevoerd. Samen hebben ze een lijst opgesteld met actie- en onderhoudspunten.

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 16-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toetsing RI&E

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
De Korenschoof Met zorg gemaakt (2889, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De RI&E is getoetst door een Hoger Veiligheidskundige.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Korenschoof (1047)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-06-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026