

Jaarverslag
januari 2020 - december 2020

Zorgboerderij De Korenschoof B.V.

De Korenschoof

Locatienummer: 1047



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	17
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	23

7 Meldingen en incidenten	24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	26
7.6 Klachten	26
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	26
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	28
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	38
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	39
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	39
9.3 Plan van aanpak	39
Overzicht van bijlagen	39

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Korenschoof B.V.

Registratienummer: 1047

Snoeymansweg 13, 7668 TH Haarle (bij Reutum)

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

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

Locatiegegevens

De Korenschoof

Registratienummer: 1047

Snoeymansweg 13, 7668 TH Haarle (bij Reutum)

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

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

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

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag 2020 van Zorgboerderij de Korenschoof. 2020 stond voor ons in het teken van professionaliseren, stabiliseren, de bouw van een nieuwe kapschuur en natuurlijk, Covid-19. Het was een bewogen jaar met veel uitdagingen, maar ook veel mooie momenten. In dit jaarverslag leest u alles over onder andere de ontwikkelingen, uitdagingen, activiteiten en natuurlijk de geboden zorg aan de jeugdigen uit onze twee doelgroepen: Jeugdzorg en Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG). We wensen u veel leesplezier!

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Om u alvast een impressie te geven van de nieuwbouw, hebben wij enkele foto's toegevoegd. Op deze foto's ziet u onze nieuwe 'kapschuur' op ons erf aan Snoeymansweg 13, te Haarle. Aan de voorkant van het gebouw zijn mooie stallen gerealiseerd voor onze kamelen, ezels, paarden en pony's. Inmiddels hebben deze dieren hun nieuwe onderkomen betrokken en zijn de kamelen, zoals u op de foto kunt zien, hier tevreden van aan het genieten. Aan de andere kant van het gebouw bevinden zich de nieuwe dagbestedingsruimtes, die eind 2020 in gebruik zijn genomen. Het creëren van deze ruimtes is de aanleiding geweest voor de nieuwbouw. Meer hierover leest u verderop in dit jaarverslag.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

2020 is voor Zorgboerderij de Korenschoof een bewogen jaar geweest, waarbij de uitdagingen die Covid-19 met zich mee heeft gebracht een grote invloed hebben gehad op de dagelijkse bedrijfsvoering. Daarnaast heeft 2020 in het teken gestaan van de bouw van een nieuw pand op ons erf, stabiliseren, professionaliseren en het opstarten van een tweede MCG groep (meervoudig complex gehandicapten).

Covid-19: Net als de rest van Nederland, heeft ook Zorgboerderij de Korenschoof sinds begin 2020 te maken gehad met Covid-19. Vooral de eerste lockdown in maart 2020 is daarbij een heftige periode geweest. Tijdens deze, door de overheid afgekondigde, lockdown hebben wij alle zorg moeten stoppen, met uitzondering van de woonzorg aan onze woongroepen. Dit betekent dat zowel de dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, 1-op-1 begeleiding en de logeeropvang zijn stilgelegd. Dit was voor zowel onze medewerkers als jeugdigen en hun ouders/verzorgers een heftige tijd vol onzekerheden. We hebben onze zorg gedurende deze hele periode afgestemd op de maatregelen zoals deze zijn afgekondigd door de overheid en het RIVM. Tijdens de lockdown, maar ook daarna hebben we digitaal en telefonisch contact gehouden met de jeugdigen die niet naar de zorgboerderij konden komen, om op deze manier de situatie thuis te kunnen blijven monitoren. In enkele gevallen is besloten 1-op-1 begeleiding in te zetten zodat een jeugdige toch zorg en begeleiding kon ontvangen op de zorgboerderij wanneer de zorg thuis te zwaar werd, zonder het risico op besmetting te vergroten.

Richting de zomer werden de maatregelen van de overheid versoepeld, waardoor het voor ons weer mogelijk was om de dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, 1-op-1 begeleiding en logeeropvang te openen. Dit is wel op dusdanige wijze gedaan dat de groepen onderling geen contact hadden. Zo was het terrein van de woongroepen onderling (jeugdzorg en MCG), maar ook tussen de woongroepen, logeeropvang en dagbesteding van elkaar gescheiden middels het plaatsen van hekken op het terrein. Ook is er gefaseerd gestart met de logeeropvang en de dagbesteding. Deze groepen 'overlappen' elkaar normaliter, omdat de dagbesteding eindigt nadat de logeeropvang start. Daarom is ervoor gekozen deze beide zorgvormen niet op dezelfde dagen te bieden, zodat onderling contact en de kans op 'kruisbesmetting' werd geminimaliseerd.

Omdat er in heel 2020 regelmatig nieuwe maatregelen werden afgekondigd die ook weer veel onduidelijkheid en onzekerheid met zich mee brachten voor zowel onze medewerkers als onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers, hebben we hen geprobeerd zo veel mogelijk (vroegtijdig) te blijven informeren over de impact van de maatregelen voor onze zorgboerderij. We hebben daarom een zogenoemd stappenschema gemaakt waarbij de verschillende fases/mate van coronamaatregelen beknopt zijn weergegeven. Aanvullend is er met regelmaat een begeleidende mail naar medewerkers alsook ouders/verzorgers verstuurd. Voor onze medewerkers is daarnaast een protocol opgesteld waarin staat beschreven hoe zij hun werkzaamheden het best kunnen voortzetten tijdens deze pandemie en hoe zij daarbij bijvoorbeeld gebruik moeten maken van persoonlijke beschermingsmaterialen.

Om de kans op besmettingen te beperken, hebben vanaf maart 2020 alle kantoormedewerkers waar mogelijk volledig thuis gewerkt. Enkel de zorgmanagers, teamleiders en ander direct zorggebonden kantoormedewerkers waren nog (beperkt) aanwezig op de zorgboerderij. Dit was voor ons een verandering die een grote impact heeft gehad. De communicatie werd door het gebrek aan face-to-face contact bemoeilijkt, waardoor overlegmomenten niet efficiënt verliepen en geplande projecten vertraagd werden en moeilijk van de grond kwamen. Toch hebben we ook gemerkt dat iedereen zich steeds beter aan de nieuwe situatie kon aanpassen. Later in het jaar verliepen vergaderingen via Microsoft Teams weer efficiënter en verliep ook de communicatie tussen begeleiders en kantoormedewerkers weer beter.

Tijdens de tweede aanscherping van de maatregelen en de daaropvolgende lockdown, hebben we gemerkt dat we beter konden anticiperen, waardoor deze aanpassing soepeler verliep dan tijdens de eerste lockdown. Er kon makkelijker worden geschakeld en de communicatie verliep beter. Doordat er meer helderheid was wie welke taken op zou pakken aangaande het bijhouden van nieuws vanuit de overheid, het bepalen van de maatregelen op onze zorgboerderij en de communicatie hierover, verliep dit proces sneller en beter. Doordat tijdens de tweede lockdown de urgentie van onze zorg werd ingezien door de overheid konden wij de dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, 1-op-1 begeleiding en logeeropvang blijven voortzetten, waardoor deze lockdown ook voor onze jeugdigen minder impact had en soepeler verliep.

Ook op financieel gebied heeft Covid-19 gevolgen gehad voor onze zorgboerderij. Tijdens de eerste lockdown in maart 2020 boden wij enkel nog woonzorg. Dit zorgde voor duidelijkheid op het gebied van de aanwezigheid van jeugdigen, waardoor we in konden springen op de benodigde inzet van het personeel. De inkomsten die wij door de uitval van de overige zorgvormen mis zijn gelopen, zijn (deels) opgevangen door de continuïteitsbijdrage die beschikbaar is gesteld door de gemeenten. De tweede lockdown heeft grotere financiële gevolgen gehad. Er was veel variatie in de aanwezigheid van jeugdigen door onder andere de sluiting van scholen, angst voor besmetting en last minute afzeggingen doordat jeugdigen in (thuis)quarantaine moesten. Daarnaast moesten ook medewerkers soms last-minute hun werk afzeggen doordat zij zich moesten laten testen of in thuisquarantaine moesten. Dit maakte het inschatten en inplannen van de benodigde medewerkers erg lastig, waardoor het niet mogelijk was om een optimale planning te maken, met hoge kosten als gevolg. We hebben ook gemerkt dat er voor jeugdigen met een PGB (en hun ouders/verzorgers) erg veel onduidelijkheden waren waardoor declaratie erg ingewikkeld werd en veel tijd kostte. Om deze financiële gevolgen te proberen op te vangen, zijn compensatieregelingen aangevraagd bij de overheid. De lange termijn gevolgen van Covid-19 moeten nog blijken, maar wij verwachten dat de Covid-19 pandemie ook het komende jaar en op lange termijn nog grote financiële gevolgen voor ons zal hebben. Het is lastig in te schatten, maar wij verwachten dat er medewerkers zijn die het komende jaar door ziekte uit zullen vallen, niet alleen door een Covid-19 besmetting, maar door de gevolgen van de hoge mate van ontregeling, de opgelopen werkdruk, maar ook de emotionele belasting die Covid-19 op alle mensen in Nederland heeft gehad.

Nieuwbouw: Eind 2019 is er gestart met de eerste werkzaamheden voor de bouw van een nieuw pand op ons erf aan de Snoeymansweg 13 te Haarle. Heel 2020 is er hard gewerkt om een mooie nieuwe 'kapschuur' te bouwen. De belangrijkste reden voor deze nieuwbouw is het creëren van meer ruimte voor onze jeugdigen. Dit gebouw heeft meerdere doeleinden, waarbij de belangrijkste de nieuwe dagbestedingslocatie is. Naast de dagbestedingsruimte (inclusief keuken en badkamer), biedt de begane grond ook een grote multifunctionele ruimte, een receptie, kantoren en multifunctionele ruimtes die ook gebruikt zullen worden voor de 1-op-1 begeleiding. Aan de andere kant van het gebouw zijn nieuwe stallen gebouwd, die een prachtig onderkomen vormen voor onze kamelen, ezels en paarden. Tevens zijn er een zadelkamer en opbergruimte voor onder andere de shovel en gereedschappen gerealiseerd. Op de eerste verdieping zal in 2021 gestart worden met de realisatie van vier kantoorruimtes voor onder andere de directie, de financiële administratie, de zorgadministratie, teamleiders, zorgmanagers en de afdeling beleid-/kwaliteit. Ook zullen op de eerste verdieping een vergaderruimte en een kantine worden gerealiseerd.

Tijdens de bouw heeft de prioriteit gelegen bij de dagbestedingsruimte. Deze ruimte is dan ook als eerst volledig afgewerkt en in november 2020 heeft de dagbestedingsgroep intrede gedaan in het nieuwe gebouw. De 'oude' logeeropvang is in deze periode ook verbouwd. De voorkant van het gebouw is verbouwd tot logeeropvang met 3 slaapkamers en een woonkamer. De achterkant van het gebouw en de bovenverdieping zijn ook opgeknapt en in november heeft de tweede MCG groep deze ruimtes in gebruik genomen.

Professionaliseren: Niet alleen de grootte van onze zorgboerderij, maar ook de veranderende wet- en regelgeving maken dat het voor ons noodzakelijk was (en blijft) om te professionaliseren. Deze professionalisering is in gang gezet door kritisch te kijken naar de taken en functies van met name onze overhead (het kantoorpersoneel), onze werkprocessen en de in- en externe communicatie. Er zijn in 2020 verschillende medewerkers aangenomen die hier een belangrijke bijdrage in hebben geleverd en met een kritische blik de knelpunten in kaart hebben gebracht, waaronder een proces- en projectmanager, controller en kwaliteit- en beleidsmanager.

De proces- en projectmanager heeft in 2020 de taken van alle functies die tot de overhead behoren in kaart gebracht. Hieruit is gebleken dat veel taken niet werden uitgevoerd door de juiste functie en dat bepaalde taken 'tussen wal en schip' vielen. Dit, in combinatie met natuurlijk verloop van personeel, heeft ertoe geleid dat er eind 2020 voor verschillende functies vacatures zijn uitgezet. Dit betreft onder andere een HR-adviseur, orthopedagoog, controller en coördinator cliëntenadministratie. Het belang van aantrekken van de juiste mensen is daarbij groter dan het zo snel mogelijk invullen van deze vacatures. In de tussentijd is er begonnen met het verschuiven van taken tussen onder andere de teamleiders, zorgmanagers, planner, zorgadministratie en de kwaliteit- en beleidsmanager. Hierdoor is ruimte ontstaan en heeft de voormalig planner een nieuwe functie gekregen als communicatiemedewerker, passend bij haar opleiding. Dit is een belangrijke stap geweest in de professionalisering, omdat de communicatie de afgelopen jaren als belangrijk verbeterpunt in de bedrijfsvoering naar voren is gekomen. De communicatiemedewerker is in oktober 2020 gestart met het maandelijks versturen van een nieuwsbrief naar zowel jeugdigen/ouders als medewerkers. Het doel is om de interne en externe communicatie frequent, duidelijk en eenduidig te maken. Een klein, maar snel merkbaar voorbeeld van deze eenduidigheid is dat wij vanaf heden naar al onze cliënten, deelnemers, jongeren en kinderen zullen refereren als onze 'jeugdigen'. Als aanvullende stap in de professionalisering zijn we halverwege 2020 gestart met een nieuwe vergaderstructuur, waarbij tijdens de vergaderingen gebruik wordt gemaakt van een nieuw format, waarin er genotuleerd wordt in de vorm van een besluitenlijst en een actielijst. Dit heeft ervoor gezorgd dat de PCDA-cyclus beter geïntegreerd is binnen de dagelijkse bedrijfsvoering en draagt eraan bij dat acties inzichtelijk blijven, maar ook goed gemonitord kunnen worden en waar nodig bijgesteld. Aanvullend is gestart met een nieuwe vorm van documentbeheer, waarbij de huidige documenten uit het kwaliteitssysteem kritisch worden gelezen en waar nodig gereviseerd. Tijdens dit proces is gebleken dat het huidige digitale systeem waarin het kwaliteitssysteem is opgeslagen, niet optimaal is voor de beoogde nieuwe werkwijze. De verwachting is dat we in het eerste kwartaal van 2021 over zullen gaan naar een nieuw systeem. Dit nieuwe systeem sluit beter aan op onze huidige bedrijfsvoering en wensen, waardoor het eenvoudiger zal zijn om kwaliteit en veiligheid te borgen en tevens het flexibel- en thuiswerken voor de kantoor medewerkers beter te faciliteren.

De werkprocessen rondom de financiële- en zorgadministratie zijn flink onder de loep genomen door de controller. Zij heeft samen met de medewerkers van de financiële- en zorgadministratie het huidige werkproces in kaart gebracht en is tot de conclusie gekomen dat er meer overzicht en structuur in de werkzaamheden moest komen. Ook voor deze afdeling is in kaart gebracht welke taken en verantwoordelijkheden bij welke functie horen en is gekeken of medewerkers nog in de juiste functie werkzaam waren. Eén van de hierop volgende acties was het beschrijven van het werkproces rondom de urenregistratie. Hierin is duidelijk opgenomen welke functie welke rol vervult in dit proces. Aansluitend zijn er wijzigingen aangebracht in de systemen voor urenregistratie en salarisadministratie waardoor deze optimaler gebruikt worden en dit werkproces efficiënter verloopt. Ook is de vergaderstructuur aangepast en zijn er nieuwe overlegvormen opgestart, waardoor ook de samenwerking en link tussen de afdeling HRM en financiën beter is vormgegeven. Tijdens deze overleggen wordt ook gebruik gemaakt van het nieuwe format, waarin er genotuleerd wordt in de vorm van een besluitenlijst en een actielijst. Op deze manier blijven doelen en acties overzichtelijk en goed in beeld, waardoor het monitoren van de voortgang een vast onderdeel wordt van de vergaderingen. Er is een tweewekelijks financieel overleg en ook wordt er maandelijks een financiële rapportage gedraaid.

Om in te kunnen springen op de veranderende wet- en regelgeving omtrent de Wlz is in 2020 veel tijd gestoken in het beoordelen van de financieringsvorm van jeugdigen. We hebben ons goed moeten verdiepen in de nieuwe regelgeving waarbij begeleiding, verzorging, verpleging en behandeling op grondslag van een psychische stoornis onder de Wlz kan vallen. Dit proces was erg arbeidsintensief en heeft veel tijd gevraagd van onze zorgmanagers, teamleiders en behandelaren / orthopedagogen. Na beoordeling van alle casussen zijn eind september alle aanvragen ingediend om voor de betreffende jeugdigen de financieringsvorm per 1 januari 2021 om te zetten naar Wlz op grondslag GGZ.

Stabiliseren: Omdat al deze veranderingen veel vragen van onze medewerkers en jeugdigen, vinden we het belangrijk om binnen bepaalde aspecten juist te stabiliseren. Dit geldt onder andere voor het (verloop van) personeel en ons zorgaanbod.

Naast het opstarten van de tweede MCG groep, is ons zorgaanbod in 2020 nagenoeg hetzelfde gebleven als in 2019. In 2020 heeft Zorgboerderij de Korenschoof de volgende zorg geboden: dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, ambulante zorg, arbeidstoeleiding, 1-op-1 begeleiding, diagnostiek, behandeling, logeeropvang (weekenden en doordeweeks) en 24-uurs beschermd wonen voor zowel onze Jeugdzorg doelgroep, als de MCG. De financiering loopt hierbij vanuit de Jeugdwet, Wmo en Wlz. Sinds april 2020 bieden wij naast Wlz PGB ook Wlz via Zorg in Natura (ZIN).

We zullen hieronder een korte toelichting geven per zorgaanbod:

Dagbesteding jeugdzorg: De dagbesteding heeft het overgrote deel van 2020 nog gebruik gemaakt van de locatie waar deze de afgelopen jaren gevestigd is geweest, namelijk de logeeropvang. In november is de dagbesteding overgegaan naar het nieuwe gebouw. Er is één groep die dagbesteding volgt op De Korenschoof. Dit zijn zowel interne jeugdigen, die bijvoorbeeld ook bij ons wonen of logeren, als externe jeugdigen.

Naschoolse dagbesteding: Net als de dagbesteding, heeft de naschoolse dagbesteding het overgrote deel van 2020 nog gebruik gemaakt van de kantine van de 'oude' logeeropvang. In november 2020 is de naschoolse dagbesteding verplaatst naar het nieuwe gebouw. Waar er voorheen dagelijkse naschoolse dagbesteding werd geboden, is dit nu nog enkele dagen. De reden hiervoor is dat er momenteel ook naschoolse dagbehandeling wordt geboden.

Naschoolse dagbehandeling: We hebben de afgelopen tijd gemerkt dat de zorgvraag van jeugdigen op de naschoolse dagbesteding steeds complexer werd. Wij vonden dat we hier op in moesten springen door zorg op maat te gaan bieden aan deze jeugdigen. Dit heeft geresulteerd in het aanbieden van naschoolse dagbehandeling, in plaats van naschoolse dagbesteding. In dit groepje wordt verschillende vormen van behandeling geboden, waaronder sociale vaardigheidstraining, leren samenwerken en PMT.

1-op-1 begeleiding: In 2020 hebben we ook aan verschillende jeugdigen 1-op-1 begeleiding geboden. Bij deze casussen is er sprake van zo'n zorgintensief traject, dat deze zorg niet geboden kan worden in een volledige groep. Vaak ontstaat de vraag naar deze zorgvorm wanneer een jeugdige door omstandigheden gedeeltelijk of helemaal niet meer naar school kan. In zo'n situatie kunnen wij 1-op-1 zorg bieden, mits de indicatie hiervoor toereikend is en alle betrokken partijen overeengekomen zijn dat wij de best passende plek zijn voor de betreffende jeugdige.

Wonen jeugdzorg: We hebben 3 verschillende woongroepen binnen de jeugdzorg: De Weust, De Wannmaker en De Getkot. De Getkot is een groep waarbij LVB op de voorgrond staat. Dit is een gemengde groep van 6 jeugdigen waarbij de leeftijd varieert van 10 t/m 19 jaar. Zij vinden vooral aansluiting op elkaar in de ontwikkelingsleeftijd. De Wannmaker wordt gevormd door jeugdigen met ASS type MCDD. Dit is ook een groep van 6, maar bestaat uit enkel jongens. De leeftijd varieert in deze groep van 8 t/m 17 jaar. De jeugdigen liggen qua ontwikkelingsleeftijd dicht bij elkaar en delen dezelfde problematiek. De laatste groep, de Weust, bestaat uit jeugdigen die redelijk

zelfstandig worden. Deze woongroep bestaat uit 5 jongens en 1 dame met de leeftijd van 16 t/m 22 jaar. De begeleiding tot zelfstandigheid staat in deze groep centraal. Het doel voor deze jeugdigen is om mogelijk uit te stromen richting een ambulante setting en zelfstandigheid.

Logeeropvang jeugdzorg: In 2019 is besloten dat we de logeeropvang volledig wilden stoppen. In 2020 zijn we echter tot de conclusie gekomen dat er met name in de weekenden toch nog een grote vraag naar logeeropvang was. Voor doordeweeks logeren was de vraag echter beperkt. Er is daarom besloten niet geheel te stoppen met het bieden van logeeropvang, maar te minderen. Op deze manier kan er alsnog worden aangesloten bij de zorgvraag. Er zijn 3 nieuwe logeerplekken gecreëerd in het gebouw van de 'oude' logeeropvang. De logeeropvang is daarmee beperkt van 7 logeerplekken in 2019, naar 3 logeerplekken in 2020.

Dagbesteding MCG: Net als in 2019 hebben we in 2020 twee dagbestedingsgroepen gehad binnen de MCG. De jeugdigen binnen de dagbestedingsgroep wonen veelal binnen de Korenschoof. Een enkeling komt van extern. De twee dagbestedingsgroepen onderscheiden elkaar in het (ontwikkelings-)niveau van de jeugdigen. We hebben een dagbestedingsgroep die wordt vormgegeven op het niveau van beleving. De andere dagbestedingsgroep bevat ook taakgerichte activiteiten.

Wonen MCG: Tot op heden was er altijd één woongroep voor de MCG-jeugdigen. Binnen de MCG is er bij de jeugdigen sprake van een ernstig verstandelijke beperking die gepaard gaat met bijkomende lichamelijke beperkingen, medische afwijking en/of gedragsproblematiek. Binnen de bestaande woongroep was het niveau van de jeugdigen erg uiteenlopend en werd de locatie te klein. Het wegvallen van de logeeropvang bracht intern ruimte om een tweede MCG-groep te starten. In september 2020 zijn we gestart met een opbouw naar deze nieuwe groep middels het bieden van dagbesteding. Vanaf januari 2021 zal er gestart worden met wonen binnen de nieuwe MCG-groep. De tweede dagbestedingsgroep is vormgegeven met de jeugdigen van de nieuwe MCG-groep. De twee woongroepen voor de MCG onderscheiden zich van elkaar, net als de dagbestedingsgroepen, op (ontwikkelings-)niveau.

De Korenschoof Kinder en Jeugdpsychologie: In 2020 hebben we ervoor gekozen onze 'afdeling' voor behandeling en diagnostiek verder uit te diepen en beter op de kaart te zetten. Dit heeft geresulteerd in De Korenschoof Kinder en Jeugdpsychologie, kortweg ook wel DKKJ genoemd. DKKJ biedt behandeling en diagnostiek voor kinderen en jongeren in de leeftijd van 6 tot 18 jaar. Binnen DKKJ wordt de inzet van cognitieve gedragstherapie gecombineerd met dier ondersteunde interventie. Dat wil zeggen dat wij bij deze cognitieve gedragstherapie op een evidence-based manier gebruik maken van de inzet van paarden, honden of muziek. Dat is onze kracht, onze passie én maakt ons uniek. Het DKKJ team wordt gevormd door medewerkers die in dienst zijn van Zorgboerderij de Korenschoof en bestaat uit een Orthopedagoog-Generalist / Supervisor NVO, Gedragswetenschapper / Psycholoog, Therapiehonden Begeleider / Verpleegkundige, Orthopedagoog / Therapiehonden Begeleider en een Orthopedagoog / EMDR therapeut. Het team van DKKJ verricht hun werkzaamheden in eerste instantie enkel intramuraal, op de zorgboerderij. Naast deze vorm van intramurale zorg, biedt het team van DKKJ nu extramurale zorg, bij jeugdigen thuis, of in een manege in De Lutte en Rossum, die hiervoor worden afgehuurd.

De Korenschoof Ambulant: Binnen onze zorgboerderij hebben we ook een 'afdeling' die ambulante zorg biedt, DK Ambulant. Het afgelopen jaar is namelijk gebleken dat onze medewerkers vaak gevraagd is bij te springen in de thuissituatie van jeugdigen die in zorg zijn bij Zorgboerderij de Korenschoof. Hierdoor is ervoor gekozen om de ambulante zorg een vast onderdeel te maken van ons zorgaanbod. DK Ambulant biedt ondersteuning aan huis, op school of bij vrijetijdsbesteding. Dit doen we door samen te werken en met elkaar te kijken naar een oplossing die het beste past bij de situatie. Het is voor onze jeugdigen erg waardevol dat wij ook een team van ambulant hulpverleners in huis hebben. Op het moment dat opvang en begeleiding op de zorgboerderij niet voldoende is, worden de medewerkers van DK Ambulant ingezet om ook in de thuissituatie te kunnen ondersteunen. Hetzelfde geldt voor jeugdigen die doorstromen naar zelfstandig wonen. Ook zij kunnen een beroep doen op ambulante begeleiding vanuit De Korenschoof Ambulant. Het kantoor van DK Ambulant is gevestigd aan Clematisstraat 2, te Almelo.

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

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

Het professionaliseren van onze zorgboerderij met de daarbij horende bouw van de nieuwe kapschuur, maar ook Covid-19 hebben het afgelopen jaar een grote invloed gehad op onze bedrijfsvoering en zorgverlening. We hebben voor vele uitdagingen gestaan, maar dit heeft er ook voor gezorgd dat we veel over onszelf hebben geleerd. Zo heeft Covid-19 onze flexibiliteit op de proef gesteld, maar is daardoor nogmaals gebleken dat de zorg voor onze jeugdigen altijd voorop staat bij onze medewerkers. We hebben samen op een creatieve en daadkrachtige wijze de best mogelijke zorg voor onze jeugdigen kunnen voortzetten. Ook hebben we door Covid-19 nogmaals een kritische blik kunnen werpen op de zorgvraag van onze jeugdigen. Doordat zij soms niet naar de zorgboerderij konden komen, is in sommige gevallen gebleken dat de jeugdigen ook met minder zorg erg goed functioneerden. In andere gevallen kwamen thuis juist nieuwe problemen en daardoor een andere, soms complexe zorgvraag naar voren. Daarnaast hebben veel kantoormedewerkers het thuiswerken op bepaalde momenten ook als prettig ervaren. Er is dan ook besloten dat een deel van de kantoormedewerkers, indien zij dit willen, ook ná de Covid-19 pandemie een deel van hun contracturen thuis zal blijven werken. In 2021 zal gekeken worden voor welke medewerkers dit mogelijk is, wat er nodig is om dit te faciliteren en hoe dit precies vorm gegeven kan worden.

Het stabiliseren van het team en kennisverbreding door middel van cursussen, trainingen en opleidingen waren doelstellingen die wij in 2019 hadden gesteld voor 2020. Aansluitend hadden we het doel om de kernteams meer zelfsturend te maken, zodat medewerkers meer verantwoordelijkheid krijgen en nemen. Het jaar 2020 heeft veel gevraagd van al onze medewerkers, maar met name van de begeleiders op de groepen. De werkdruk was hoog en er is veel gevraagd op het gebied van flexibiliteit en collegialiteit. Om onze medewerkers niet verder te overvragen hebben we hierdoor minder aandacht kunnen hebben voor het opleidingsbeleid, teambuilding en het zelfsturend maken van kernteams dan wij zouden willen. Wij hebben in deze ontwikkelingen niet de stappen kunnen maken die wij aan het begin van 2020 voor ogen hadden. Deze doelstellingen zullen daarom blijven staan voor 2021.

Andere doelstellingen voor 2020 waren het invullen en uitvoeren van de functie van een preventiemedewerker, het bouwen van een nieuwe kapschuur om extra ruimte voor onze jeugdigen te creëren en het aanbieden van Wlz via Zorg in Natura. Eén van onze medewerkers heeft het afgelopen jaar de opleiding tot preventiemedewerker met positief resultaat afgerond en bekleed deze functie sinds juni. De bouw van de nieuwe kapschuur is grotendeels gerealiseerd in 2020 en zal in 2021 worden afgerond. Ook het doel om om Wlz via Zorg in Natura te bieden is behaald, hier zijn we in maart 2020 mee gestart. Rondom het inrichten van deze financieringsvorm, het binnenhalen van alle gelden was en (het openzetten van) de benodigde productcodes was in het begin veel onduidelijkheid. Hierdoor heeft dit project ook later nog erg veel tijd en energie gekost voor onze zorg- en financiële administratie. We zijn erg trots en blij dat wij ondanks het bewogen jaar, deze doelen in 2020 hebben kunnen behalen.

Om de werkdruk te verlagen en onze medewerkers nog beter in hun kracht te zetten zal de focus het komende jaar liggen op het stabiliseren van de teams, kennisverbreding, teambuilding, samenwerking en het meer zelfsturend maken van kernteams. Dit zullen dan ook belangrijke onderwerpen zijn binnen het takenpakket van de HR-adviseur die begin 2021 in dienst zal treden bij Zorgboerderij de Korenschoof. Aansluitend zal er een zogenaamd pilot-team worden opgericht. Het doel van dit pilot-team is het vroegtijdig betrekken van medewerkers van alle afdeling in de besluitvorming en bedrijfsvoering van Zorgboerderij de Korenschoof. Het pilot-team zal gevormd worden door ±10 medewerkers die elk een 'afdeling' vertegenwoordigen. Zo zal er van elke woongroep een begeleider aansluiten, maar onder andere ook een begeleider van de dagbesteding, een ambulant begeleider, de directrice, HR-adviseur en een teamleider.

We zijn erg tevreden over de samenwerking met ons ondersteunend netwerk. Begin februari 2021 zal er een evaluatie plaatsvinden met 's Heeren Loo betreft de inzet van de AVG arts.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Zorgboerderij de Korenschoof biedt zorg aan twee verschillende doelgroepen:

- Meervoudig Complex Gehandicapten (MCG)
- Jeugdzorg

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

We zijn 2020 begonnen met in totaal 98 jeugdigen, verdeeld over de verschillende zorgvormen, doelgroepen en aanwezigheidsmomenten. We zullen de verschillende doelgroepen hieronder toelichten.

MCG: Bij de MCG biedt de eerste woongroep, 'De Bekzied', plek voor 5 bewoners en 2 logees. Daarnaast sluiten er 3 jeugdigen bij deze groep aan om dagbesteding te volgen. De aanwezigheid van deze jeugdigen varieert van 2 middagen tot 5 dagen per week. De Bekzied bestaat al geruime tijd uit dezelfde jeugdigen en is de afgelopen jaren volledig bezet geweest. Dit is ook de reden waarom wij eind 2020 een nieuwe MCG groep hebben geopend, 'Bets'. Deze groep zal vanaf januari 2021 beschikken over 6 woonplekken. Samenvattend, is er op MCG (Bekzied) geen verloop geweest in 2020. Er zijn stappen gemaakt om meer bij het niveau van de jeugdigen aan te kunnen sluiten, door in 2021 6 extra woonplekken te bieden op de nieuwe MCG-groep, Bets.

Jeugdzorg: Onze drie woongroepen voor de jeugdzorg bieden ieder plek voor 6 bewoners. Dit betekent dat er vanuit deze doelgroep structureel 18 jeugdigen aanwezig zijn op onze zorgboerderij. De Getkot heeft eind 2020 5 bewoners. Daarnaast is 1 jeugdige nu in try-out vorm aanwezig, om de laatste woonplek op korte termijn in te gaan vullen. In deze try-out vorm start de jeugdige met een aantal keren aanwezigheid en logeren, waarbij dit langzaam wordt opgebouwd tot wonen. Op deze manier kan vanuit zowel de zorgboerderij als de jeugdige bekeken worden of wij een passende plek zijn en kunnen we daarnaast aan elkaar wennen. De woonplekken op De Wannmaker en De Weust zijn allen ingevuld. Bij De Wannmaker is er in 2020 één jeugdige uitgestroomd, omdat de zorgvraag is veranderd en de zorg niet meer nodig was. Deze jeugdige is weer thuis gaan wonen. Deze woonplek is weer ingevuld door een nieuwe aanmelding. Op de Weust was in 2020 ook één plek beschikbaar. Deze plek was bewust vrij gehouden en is ingevuld door een jeugdige die vanuit De Getkot is doorgestroomd naar De Weust.

Binnen de voormalige dagbestedingsruimte is de nieuwe logeeropvang gevormd. Deze biedt plek aan 3 jeugdigen vanuit de jeugdzorg. Deze plekken zijn allen gevuld. Binnen de logeeropvang is er sprake van doorstroom geweest, omdat jeugdigen vanuit de logeeropvang zijn doorgestroomd naar woonzorg. De nieuwe logees waren al in zorg bij Zorgboerderij de Korenschoof.

Dagbesteding: Binnen de dagbesteding, naschoolse dagbesteding en naschoolse dagbehandeling zijn er ook wisselingen geweest. Er zijn 15 jeugdigen uitgestroomd in het afgelopen jaar. De redenen waren wisselend. Bij een enkeling was de zorgvraag niet meer passend bij het aanbod, enerzijds vanwege groei van de jeugdige anderzijds vanwege verzwaring van de zorgvraag. In andere gevallen hadden de jeugdigen een mooi stap vooruit gemaakt, of was de ontlasting voor ouders is niet meer noodzakelijk. Omdat hierdoor weer plek is ontstaan zijn er het afgelopen jaar ook weer enkele jeugdigen ingestroomd. De dagbesteding bestaat met name in de weekenden uit veelal stabiele en volle groepen. Doordeweeks zijn er een aantal lege plekken, die ingevuld kunnen worden door nieuwe jeugdigen.

We hebben het jaar 2020 afgesloten met 84 jeugdigen in zorg. Het komende jaar verwachten wij dat dit aantal met enkele jeugdigen zal stijgen, doordat er 6 nieuwe plekken zijn gecreëerd binnen de nieuwe woongroep van de MCG. Ook hopen wij de open plekken op onze dagbestedingsgroepen op de doordeweekse dagen te vullen. Er zal in 2021 geen verdere groei in capaciteit zijn van Zorgboerderij de Korenschoof, wel hopen we met onze open plekken een passende plek te kunnen bieden aan nieuwe jeugdigen.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In 2019 hebben wij, onder andere middels feedback vanuit de medewerkers, geconcludeerd dat niet alle deelnemers die in zorg waren, passend waren binnen ons zorgaanbod. Dit had als gevolg dat medewerkers een hoge werkdruk ervaarden. In 2020 zijn wij daarom opnieuw kritisch geweest bij het beoordelen van aanmeldingen van nieuwe deelnemers. Het zorgoverleg dat in 2019 is gestart, is voortgezet. Hierin worden nieuwe aanmeldingen besproken waarbij zorgvuldig wordt beoordeeld of een jeugdige passend is binnen één van onze (doel)groepen. Waar we voorheen nieuwe aanmeldingen zo snel mogelijk wilden plaatsen, met het idee dat wij een jeugdige zo snel mogelijk de benodigde zorg wilden bieden, hebben wij in 2020 meer tijd genomen voor het plaatsen van een nieuwe deelnemer. We maken nu gebruik van meeloopdagen en try-out periodes, waarbij zowel vanuit de jeugdige als de zorgboerderij wordt gekeken of wij een passende plek kunnen bieden. Na 3 maanden vindt er een evaluatie plaats, waarbij alle betrokken partijen (jeugdige/ouders, gemeente en Zorgboerderij de Korenschoof) tevreden moeten zijn om tot een voortzetting van de zorg over te gaan. Als één van genoemde partijen niet tevreden is, wordt de zorg na de eerste 3 maanden alsnog gestopt. Wij hebben gemerkt dat deze manier van starten van nieuwe aanmeldingen erg bevorderlijk is voor de sfeer op de reeds bestaande (woon)groepen en de jeugdige zelf, maar onze begeleiders en behandelaren ook de tijd geeft om een passende begeleidingsstijl te vinden en toe te passen. Wij zullen deze manier van het plaatsen van jeugdigen in 2021 zeker verder voortzetten. Daarnaast zullen wij ook de inzet van DKKJ en DK Ambulant verder optimaliseren, waardoor wij nog beter in kunnen springen op de zorgvraag van onze jeugdigen wanneer deze toeneemt of complexer wordt. Op deze manier zal sneller ook bij deze casussen blijken of wij toch de benodigde zorg kunnen bieden, en/of zal de doorstroom naar een passende plek beter verlopen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Binnen Zorgboerderij de Korenschoof is in 2020 sprake geweest van verloop van personeel. We zullen dit hieronder kort per team / doelgroep toelichten.

Kantoor: Binnen het 'kantoorsteam' zijn in 2020 5 medewerkers uit dienst gegaan. 4 van hen zijn elders een nieuwe uitdaging aangegaan en de andere medewerker is met pensioen gegaan. Dit betrof medewerkers in de functies van zorg- / beleidsmanager, salarisadministrateur, bedrijfsleider en financieel adviseur. In 2020 zijn binnen de overhead twee medewerkers aangenomen binnen de overhead in de functie van kwaliteit- en beleidsmanager en een controller. Zoals beschreven in paragraaf 3.1 is het vertrek van een aantal medewerkers in combinatie met de wens om te professionaliseren aanleiding geweest voor een herverdeling van taken onder de kantoormedewerkers. Een kritische blik naar de benodigde functies, kwaliteiten en wensen van huidige medewerkers heeft geleid naar een verschuiving van taken, met als gevolg dat sommige functies zijn komen te vervallen en niet meer zullen worden opgevuld. Dit geldt bijvoorbeeld voor de functie als bedrijfsleider. Tevens is gebleken dat om verder te kunnen professionaliseren er behoefte is aan specifieke kennis en competenties op het gebied van HRM en de zorgadministratie. Hiervoor zijn vacatures uitgezet, die naar verwachting begin 2021 zullen worden ingevuld.

MCG: Binnen de MCG is 1 medewerker uit dienst gegaan, waarna er ook 1 medewerker is aangenomen. Aanvullend is 1 medewerker vanuit de doelgroep Jeugdzorg doorgestroomd naar de MCG, passend bij de afrondende fase van haar opleiding tot verpleegkundige niveau 4. 1 van de facilitair medewerkers is haar werkzaamheden volledig binnen de MCG gaan verrichten. Zij is daarbij ook als ondersteuning op de groep aanwezig tijdens de eet- en drinkmomenten.

Jeugdzorg: Ook op de jeugdzorg groepen is er sprake geweest van verloop van personeel. Het gaat daarbij om totaal 7 medewerkers die uit dienst zijn gegaan. 1 medewerker die in 2020 elders een nieuwe uitdaging is aangegaan, is later in het jaar weer bij ons in dienst gekomen. Van 3 medewerkers is het contract niet verlengd, omdat wij hun functioneren niet als voldoende achtten. De overige medewerkers zijn elders een nieuwe uitdaging aangegaan, of hebben hun ontslag ingediend omdat zij zich niet meer prettig voelden binnen onze organisatie. Naast de benoemde medewerker die opnieuw in dienst is genomen als groepsbegeleider, zijn er nog 2 begeleiders en een behandelaar aangenomen. Deze behandelaar richt zich met name op de naschoolse dagbehandeling. Ook hebben we één van onze stagiaires een contract aangeboden. Zij is nu in dienst als groepsbegeleider binnen de jeugdzorg.

Feedback: In 2019 hebben wij reeds geconcludeerd dat de kritiek op de hoge werkdruk, de doelgroep en de planning reden is geweest voor medewerkers om onze organisatie te verlaten. Uit de functioneringsgesprekken die wij in 2020 met medewerkers hebben gevoerd is gebleken dat dit nog steeds aan de orde is. Dit verbaast ons niet, omdat wij, zoals eerder toegelicht, niet de acties hebben kunnen

uitvoeren die wij als doel hadden gesteld voor 2020. Om meer informatie te verkrijgen over de (on)tevredenheid van medewerkers, hebben we in november 2020 een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder alle medewerkers van Zorgboerderij de Korenschoof. 50% van de medewerkers heeft deelgenomen aan dit onderzoek.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn als belangrijkste conclusies naar voren gekomen dat medewerkers altijd (48%) of meestal (42%) met veel plezier naar het werk gaan. Ook is het goed om te lezen dat de meesten (84%) weten bij wie ze terecht kunnen met vragen. 65% van de medewerkers vindt de samenwerking binnen het team goed of zeer goed en ook het overgrote deel vindt de kwaliteiten en competenties van collega's goed (52%) of zeer goed (13%). 71% van de medewerkers geeft aan zich onderdeel te voelen van een hecht team en 77% heeft het gevoel dat de collega's er voor hen zijn wanneer dat nodig is. De mate van collegialiteit en mate van bereidheid van collega's om een dienst te ruilen, zouden wij echter graag hoger willen zien. Uiteraard zijn er ook andere verbeterpunten. De medewerkers zijn het visitekaartje van de zorgboerderij. Wij vinden hun enthousiasme en uitstraling dan ook erg belangrijk. Op dit moment geeft 29% van de medewerkers aan, de zorgboerderij niet aan te bevelen aan vrienden/ familie/kennissen. Ook zijn ze gematigd tevreden over de kwaliteit van zorg en de activiteiten die we aanbieden. Dit zijn percentages die we uiteraard graag anders zouden zien. Een ander verbeterpunt is de (interne) communicatie. Velen geven aan dit slecht of zelfs zeer slecht te vinden. Ook geeft het merendeel van de medewerkers (65%) aan het afgelopen jaar stress te hebben ervaren op het werk. We willen er in 2021 hard aan gaan werken om deze percentages te verbeteren.

Gelukkig zijn er ook veel positieve geluiden. Het is fijn om te lezen dat medewerkers hun functioneringsgesprek als prettig hebben ervaren (91%), dat ze zich veilig voelen op het werk (97%) en dat ze zichzelf kunnen zijn op het werk (97%). Dat zijn percentages waar we best trots op zijn! Ook is het fijn om te lezen dat medewerkers over het algemeen (zeer) tevreden zijn over de corona maatregelen die we hebben getroffen op de zorgboerderij en de wijze waarop we hen hiervan op de hoogte hebben gehouden.

We verwachten dat de projecten die we in 2020 in gang hebben gezet, met betrekking tot onder andere de nieuwbouw en de communicatie, een grote bijdrage zullen leveren aan het vergroten van de tevredenheid van medewerkers. Welke overige concrete acties wij naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek zullen uitzetten, kunnen wij op het moment van schrijven van dit jaarverslag nog niet benoemen. We zullen dit in het begin van 2021 bespreken in het MT. Ook zal dit een agendapunt worden voor het pilot-team. Om de tevredenheid van medewerkers te vergroten, achten wij het namelijk van groot belang dat medewerkers mee mogen denken over de acties die uitgevoerd moeten worden om dit te behalen. Ook hopen wij op die manier meer draagkracht te creëren.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Binnen Zorgboerderij de Korenschoof hebben we elk jaar meerdere stageplekken beschikbaar voor studenten van verschillende opleidingen. De stageperiodes duren veelal een geheel schooljaar, waardoor er in 2020 sprake is geweest van twee 'stageperiodes'. Schooljaar 2019/2020 en schooljaar 2020/2021.

Voor het jaar 2019/2020 hebben wij 8 stagiaires gehad vanuit verschillende opleidingen. We zullen deze kort toelichten. Er is een 1e-jaars BBL stagiaire geweest vanuit de opleiding Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen. Deze stage is met goed gevolg afgerond. Ook een 4e-jaars MBO verpleegkunde stagiaire heeft haar stageperiode met een goed resultaat afgerond. Om dit te kunnen behalen is er aan het eind van haar stageperiode veel digitaal contact geweest tussen stagiaire, school en de stagecoördinator van Zorgboerderij de Korenschoof. Eén 2e-jaars stagiaire HBO Social Work heeft zijn stageperiode met goed gevolg afgerond. Hij zal ook zijn 3e-jaars stage bij ons komen lopen. Daarnaast waren er twee 3e-jaars stagiaires MBO Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, een 3e-jaars stagiaire MBO Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker en twee 3e-jaars stagiaires HBO Social Work. Eén van deze stagiaires heeft vertraging opgelopen tijdens haar stage door onder andere Covid-19. Zij is nu niet meer fysiek aanwezig op de zorgboerderij, maar wordt nog wel door ons begeleid tijdens de afrondende fase van haar stageperiode. Eén stagiaire heeft wegens Covid-19 zijn stage moeten stoppen, omdat hij vanuit zijn baan bij defensie andere verplichtingen had. Deze stagiaire zal naar verwachting niet op korte termijn zijn stage bij ons hervatten. De overige drie stagiaires hebben hun stageperiode met goed gevolg afgerond.

Voor het schooljaar 2020/2021 zijn er in september 2020 8 nieuwe stagiaires begonnen. Dit gaat om een 2e-jaars stagiaire MBO Sociaal Werk (ROC), een 2e-jaars stagiaire HBO Social Work, een laatstejaars stagiaire MBO Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker, twee 3e-jaars stagiaires HBO Social Work en een stagiaire die de 2-jarige opleiding Ad Sociaal Werk in de Zorg volgt. De twee andere stagiaires hebben hun stageperiode vroegtijdig beëindigd. Voor één van deze stagiaires (MBO, Begeleider Specifieke Doelgroepen) waren de wisselende diensten in combinatie met de diensttijden en reistijd te zwaar. Na overleg met school, de stagiaire en Zorgboerderij de Korenschoof heeft de stagiaire besloten zijn stage bij ons te beëindigen. De andere stagiaire (MBO Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker) heeft zijn stage vroegtijdig beëindigd omdat hij is gestopt met de opleiding. Na een overleg met school, de stagiaire en Zorgboerderij de Korenschoof, is niet alleen gebleken dat wij geen passende stageplek waren, maar dat ook de opleiding niet aansloot bij

de wensen en interesses van deze student. Een van de andere stagiaires heeft tijdelijk haar stage bij ons moeten stoppen, omdat zij volgens de opleidingseisen niet voldoende studiepunten had behaald om de stage te mogen voortzetten. Na het behalen van de benodigde studiepunten, zal deze stagiaire naar verwachting in februari 2021 haar stage bij ons weer hervatten. Naar verwachting zullen er in 2021 6 stagiaires hun stageperiode bij ons afronden.

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

Ook in 2020 heeft elke stagiaire een stagebegeleider toegewezen gekregen. Stagiaires kunnen zelf evaluatiegesprekken inplannen met hun stagebegeleider en bespreken hoe beide partijen de stageperiode ervaren. We verwachten hierin dat een stagiaire zelf initiatief toont, afspraken maakt en nakomt.

We plannen twee keer per jaar een intervisie moment met de stagecoördinatoren. Wij vragen stagiaires tijdens deze momenten altijd hun mening te delen en daarbij eerlijk en vrijuit te spreken. Het doel is om gezamenlijk te bespreken wat er goed gaat en wat minder goed gaat, eventueel toegelicht met casussen uit de praktijk. Stagiaires krijgen tips/tops vanuit hun stagebegeleiders, de stagecoördinatoren en andere medewerkers van Zorgboerderij de Korenschoof, om als feedback mee te nemen tijdens het vervolg van hun stageperiode. Het eerste intervisie moment is geweest, het tweede moment zal rond april 2021 gepland worden.

Stagiaires wordt met regelmaat benoemd dat ze, zeker aan het begin van hun stageperiode, niet alleen mogen zijn met jeugdigen. Na feedback van de stagiaires is ook in 2020 gebleken dat dit af en toe nog gebeurt. De stagecoördinatoren hebben dit nogmaals opgepakt richting begeleiders en dit besproken in de teamvergaderingen. De afspraken, regels en verwachtingen van begeleiders en stagiaires zijn hierin nogmaals besproken. Stagiaires zijn geen werknemers, maar hebben tijdens een stageperiode de mogelijkheid en de kans om zich te ontwikkelen en fouten te mogen maken. Wij vinden het erg belangrijk dat zij dit ook zo ervaren.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

Het verloop van personeel is hoger geweest dan wenselijk. Dit verklaren wij onder andere doordat wij niet de acties hebben uit kunnen voeren die wij ons als doel hadden gesteld om het verloop te beperken. De oorzaak hiervan hebben wij reeds beschreven in paragraaf 3.2. Aanvullend is gebleken dat de arbeidsmarkt net als in 2019 ook in 2020 erg gunstig is geweest voor medewerkers in ons werkveld. We hebben gemerkt dat medewerkers eisen stellen op het gebied van onder andere salaris en contracturen, waar wij niet aan kunnen voldoen. Grotere zorginstellingen en organisaties die de Cao Jeugdzorg hanteren, kunnen op dit vlak vaak meer bieden dan wij. Om het verloop zoveel mogelijk te beperken, medewerkers te behouden en tevredenheid te vergroten hebben wij, waar mogelijk, naar aanleiding van functioneringsgesprekken en op verzoek van medewerkers, contracturen en salarissen aangepast.

Zoals benoemd is het beperken van het personeelsverloop en het daaraan verbonden vergroten van de tevredenheid van personeel een belangrijk doel voor 2021. We hopen dat het oprichten van het pilot-team ons nieuwe inzichten zal geven in de meningen van medewerkers en hopen samen met hen een nieuwe weg in te slaan met betrekking tot het vormen van meer zelfsturende teams, het vergroten van het verantwoordelijkheidsgevoel, kennisverbreding en vergroten van het draagvlak voor veranderingen in de bedrijfsvoering. Door het aanbieden van voldoende en aantrekkelijke scholingsmogelijkheden willen wij ons huidige personeel bevoegd en bekwaam houden.

Tot slot willen wij benoemen dat wij erg trots zijn op onze medewerkers en dat wij hun inzet in dit bewogen jaar enorm waarderen!

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

In de opleidingsdoelen van het afgelopen jaar stond het opleidingsplan voor de SKJ registratie centraal. Dit opleidingsplan is door omstandigheden in 2020 helaas niet verder vormgegeven. Van de twee medewerkers die hiervoor verantwoordelijk waren, is de één uit dienst gegaan en de ander langdurig ziek geweest. Tijdens het project waarbij de taken en functies van het kantoorteam in kaart zijn gebracht, is gebleken dat dit één van de taken was die tussen wal en schip is gevallen. In 2019 hadden we als doel gesteld voor 2020 dat een medewerker van de financiële administratie een opleiding voor HRM zou gaan volgen. Uit het eerder benoemde project is gebleken dat dit niet wenselijk was, omdat de benodigde functie niet passend bleek bij de wensen van deze medewerker. Vervolgens hebben we geconcludeerd dat wij niemand in huis hadden met de juiste kennis en kunde om HR gerelateerde zaken, zoals het vormgeven van het opleidingsplan voor de SKJ registraties, op te kunnen pakken. Zoals reeds beschreven is er daarom een vacature voor een HR-adviseur uitgezet en zal deze begin 2021 worden ingevuld. Het vormgeven en implementeren van het opleidingsplan voor SKJ registraties, evenals het algehele opleidingsbeleid, zullen taken worden van deze HR-adviseur.

Een ander opleidingsdoel was het opleiden van een preventiemedewerker. Dit opleidingsdoel is behaald. Eén van onze medewerkers heeft de opleiding tot preventiemedewerker gevolgd en heeft deze halverwege 2020 met goed gevolg afgerond en het certificaat behaald. Zij combineert vanaf juni haar huidige functie met die van preventiemedewerker en heeft hierbij een nauwe samenwerking met de kwaliteit- en beleidsmanager.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Onze hoofdbehandelaar en één teamleider (in opleiding tot orthopedagoog) hebben een training gevolgd inzake de Wet Zorg en Dwang en deze beide met goed gevolg afgerond. Deze training werd verzorgd door Klik en kon zowel digitaal als op fysieke locatie gevolgd worden. Onze medewerkers hebben door middel van informatie, discussie, het bespreken van eigen casuïstiek, prikkelende stellingen en de inzet van een trainingsacteur het recht op vrijheid in het kader van de Wet Zorg en Dwang besproken. Belangrijke vraagstukken daarbij waren: Wat is onvrijwillige zorg en wanneer mag je dat toepassen?; Hoe ga je om met het recht op zeggenschap dat soms lijkt te botsen met recht op goede zorg?; Waar ligt jouw verantwoordelijkheid als begeleider, gedragsdeskundige of leidinggevende?

Eén van onze teamleiders is in 2020 gestart met de premaster Orthopedagogiek aan de Universiteit van Amsterdam. Het doel is dat zij binnen onze organisatie vanuit haar rol als groepsbegeleider en teamleider, zal doorgroeien in de functie van orthopedagoog. Eén van onze zorgmanagers heeft in 2020 met goed gevolg haar deeltijdopleiding tot HBO verpleegkundige afgerond. Naar aanleiding hiervan zal er een verschuiving plaatsvinden in haar werkzaamheden, waarbij zij weer veelal werkzaam zal zijn als groepsbegeleider / verpleegkundige en minder administratieve taken en kantoorwerkzaamheden zal verrichten.

Twee van onze medewerkers (begeleider en teamleider) volgen via een BBL traject de opleiding Specifieke Doelgroepen (niveau 4). Eén groepsbegeleider volgt een duaal opleiding HBO studie Social Work en een andere begeleider volgt de opleiding tot verpleegkundige niveau 4. Naar verwachting zal zij in januari 2021 haar diploma in ontvangst nemen. Zij was voorheen werkzaam op onze jeugdzorggroepen, maar is, passend bij deze opleiding, inmiddels werkzaam als begeleider op de MCG.

Onze gedragswetenschapper/psycholoog, heeft in 2020 de masteropleiding voor cognitieve gedragstherapie met goed gevolg afgerond. In deze opleiding heeft zij cognitief gedragstherapeutische vaardigheden ontwikkelt, toegespitst op verschillende leeftijden, ontwikkelingsfasen, klachten en probleemgebieden. De basis voor deze ontwikkeling heeft ze gelegd door in de theorie te duiken achter

gedragstherapie, het gedragstherapeutisch proces, verschillende leertheorieën en cognitieve- en gedragstherapeutische interventies die daaruit voortvloeien.

Eén groepsbegeleider heeft de training Mission Impossible van Brand New Way gevolgd. Dit is een persoonlijk ontwikkelingsprogramma voor jongeren dat bestaat uit 11 stappen die jongeren kunnen helpen doelen te stellen en deze succesvol te bereiken. Mission Possible is een leerervaring, die het verwezenlijken van dromen en het bereiken van doelen voor deze leeftijdsgroep dichterbij brengt. Het leert 'lastige' dingen veranderen door gebruik te maken van de eigen sterke punten en er samen mee te werken. Het is gebaseerd op de filosofie van het oplossingsgerichte denken en sluit erg goed aan bij onze doelgroepen. De betreffende medewerker heeft deze training met goed gevolg afgerond.

Zoals eerder al beschreven heeft een van onze medewerkers de opleiding tot preventiemedewerker met positief resultaat afgerond. Zij combineert de rol van preventiemedewerker met haar functie als receptioniste en heeft daarbij een nauwe samenwerking met de kwaliteit- en beleidsmanager. Tevens is één van onze medewerkers van de financiële administratie in 2019 gestart met de opleiding praktijkdiploma loonadministratie. Naar verwachting zal zij hiervoor eind april 2021 haar diploma in ontvangst mogen nemen. Aanvullend heeft een viertal medewerkers (planner, teamleider, hrm-medewerker en financieel medewerker) een training gevolgd om meer uit ons HR-systeem (Youforce) te kunnen halen. Deze training was gericht op het optimaliseren van het gebruik van Youforce, gericht op de mogelijkheden binnen o.a. het plannen en roosteren. Tijdens deze training hebben de medewerkers kennis gemaakt met de nieuwste ontwikkelingen binnen het systeem, hebben zij nieuwe mogelijkheden ontdekt en handige tips & tricks gekregen. Tevens is kritisch gekeken waar verbeter- en efficiëncyslagen gemaakt kunnen worden op het gebied van plannen en roosteren, maar ook de registratie en administratie.

In juli 2020 heeft er weer een BHV cursus plaatsgevonden. Hier hebben in totaal 44 medewerkers uit verschillende functies aan deelgenomen, waaronder groepsbegeleiders, facilitair medewerkers, behandelaren en kantoormedewerkers. Zij hebben allen de cursus met goed gevolg afgerond en het certificaat in ontvangst mogen nemen.

In de maandelijkse teamvergaderingen van de groepsbegeleiders wordt altijd het laatste halfuur aan een specifiek thema besteed. Door Covid-19 hebben deze vergaderingen in 2020 niet maandelijks plaats kunnen vinden. Tijdens de eerste lockdown is deze vergadering komen te vervallen, waarna deze vervolgens digitaal heeft plaatsgevonden. Aan het eind van 2020 zijn deze vergaderingen weer volledig opgepakt en vinden deze maandelijks, digitaal plaats.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Zoals benoemd zal het verder vormgeven en optimaliseren van het opleidingsbeleid een belangrijk doel zijn voor 2021 en verder. De HR-adviseur zal, in overleg met de behandelaren en de kwaliteit- en beleidsmanager een plan opstellen voor de beoogde opleidingsdoelen. Omdat de HR-adviseur begin 2021 zal starten, hebben we op het moment van schrijven van dit jaarverslag nog niet het volledige opleidingsbeleid in beeld. We zullen de reeds bekende opleidingsdoelen hieronder alvast kort toelichten.

Het verder uitdiepen en waar mogelijk verbreden van de methodieken zal een belangrijk onderdeel zijn van het opleidingsbeleid voor 2021. Voor de MCG groepen zal de Laccs methodiek verder uitgediept en geïmplementeerd worden. Binnen deze groepen is er al gestart met de Laccs gesprekken, maar om dit nog beter te kunnen bieden en inzetten, zal hiervoor verdieping en training aangeboden moeten worden aan de betreffende medewerkers. Voor de woongroepen van de jeugdzorg, zal de Geef me de Vijf methodiek opnieuw onder de aandacht gebracht worden in de vorm van verdieping en training. Het team van DKKJ zal zich meer gaan richten op systeemtherapie en selectief mutisme.

Aanvullend zullen in 2021 opnieuw cursussen en trainingen aangeboden worden op het gebied van BHV en medicatie (aanreiking en toediening). Ook zullen medewerkers middels een Skills Lab hun verpleegtechnische vaardigheden gaan oefenen zodat zij hierin bevoegd en bekwaam blijven. Daarnaast zullen de HBO geschoolde medewerkers begeleid en gefaciliteerd worden in het volgen van opleidingen en trainingen om zich SKJ te kunnen registreren of de benodigde punten voor de herregistratie te kunnen behalen.

Eén van onze medewerkers zou in 2020 een cursus volgen voor de BiM werkwijze. Deze cursus is wegens Covid-19 geannuleerd en staat nu gepland voor april 2021. 'BiM' staat voor 'Beleven in Muziek' en is een lichaamsgerichte methode met instrumentale muziek met een open muziek beleving. BiM kun je doelgericht inzetten voor welbevinden, ontwikkeling of groei op het gebied van emotie, sociaal, cognitief, motoriek en de zintuigen. Ook is de BiM-werkwijze een methode met aandacht voor de muzikale ontwikkeling. Algemene doelen zoals het maken van contact, stimuleren van communicatie, verhogen of behouden van de alertheid of juist ontspanning. Maar ook leren luisteren naar de structuur van de muziek, het onderscheid maken in klankkleur of het kunnen vertalen van de melodie of een ritme. De BiM-

werkwijze kan bijdragen aan een vermindering van een probleem op het gebied van sensorische informatieverwerking. De BiM-werkwijze kan individueel en in groepjes ingezet worden bij zorg-organisaties binnen bijvoorbeeld de woongroepen en dagbesteding. Doordat de inhoud van het programma van de BiM-cursus zeer praktisch is, zal deze medewerker tijdens de cursus vaardigheden ontwikkelen die zij direct binnen Zorgboerderij de Korenschoof kan inzetten.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Het jaar 2020 heeft veel gevraagd van onze medewerkers. De werkdruk was hoog en er is veel gevraagd op het gebied van flexibiliteit en collegialiteit. Om onze medewerkers niet verder te overvragen hebben we hierdoor minder aandacht kunnen hebben voor het opleidingsbeleid dan wij zouden willen. Door de combinatie hiervan, met Covid-19 en personeelwisselingen, hebben wij helaas dan ook niet alle doelen op het gebied van scholing en ontwikkelen kunnen behalen. Deze doelen zullen blijven staan voor 2021. Desondanks zijn wij in algemene zin erg tevreden en trots op de opleidingsdoelen die wij het afgelopen jaar nog wel hebben kunnen behalen.

Zorgboerderij de Korenschoof blijft actief in het aanbieden van scholing en ontwikkeling. Wij vinden het erg belangrijk dat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen, passend bij de organisatie en bij hun eigen interesses en kwaliteiten. Afgelopen jaar zijn er diverse trainingen en cursussen aangeboden, hieruit is gebleken dat medewerkers dit erg prettig vinden. Medewerkers nemen zelf echter weinig initiatief voor het volgen van een opleiding, training of cursus. Wij hopen dat met de komst van de HR-adviseur en het opzetten van het pilot-team, de wensen van medewerkers op het gebied van scholing en ontwikkeling beter in kaart kunnen worden gebracht, om hier vervolgens op in te kunnen springen en daarbij passende scholing aan kunnen bieden. We verwachten op die manier onder alle medewerkers meer aandacht en draagvlak te creëren voor scholing en ontwikkeling. Kennisverbreding en het stabiliseren van de teams door middel van teambuilding, cursussen, trainingen en opleidingen zullen belangrijke doelstellingen zijn voor 2021.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Normaliter wordt er twee keer per jaar een evaluatiegesprek gehouden voor iedere deelnemer. Vanwege de situatie omtrent COVID-19, hebben we hier in 2020 niet aan kunnen voldoen. Daar waar mogelijk zijn gesprekken via beeldbellen of telefonisch gedaan. Indien echt noodzakelijk voor de zorg, is er wel in fysieke vorm een evaluatie geweest. Afhankelijk van de zorgzwaarte en situatie zijn de evaluatiegesprekken het afgelopen jaar in wisselende vormen uitgevoerd. Er waren ook ouders/verzorgers die hebben aangegeven er op dit moment geen behoefte aan te hebben. Wij kunnen op dit moment niet in exacte aantallen aangeven hoeveel evaluatiegesprekken er plaats hebben gevonden in 2020.

Er zijn verschillende onderwerpen aan bod gekomen tijdens de evaluaties. Centraal staat het welzijn van de jeugdige. Dit wordt aan de hand van het POP-plan en de doelen besproken. Hierbij is er ook ruimte voor knelpunten in de zorg. Een ander onderwerp dat veelal aan bod kwam was de nieuwbouw. Iedereen is blij dat de nieuwbouw bijna is afgerond en dat de dagbestedingsgroep een eigen ruimte heeft. Dit zal rust creëren, maar heeft volgens ouders/verzorgers ook een lange tijd geduurd. Verder zijn ouders/verzorgers tevreden over de structuur in aanwezigheid van de begeleiders, dit biedt voorspelbaarheid. Een knelpunt dat veelal naar voren is gekomen, is de communicatie. Dit is één van de aanleidingen geweest om te starten met het versturen van nieuwsbrieven.

De gesprekken die nodig zijn voor het verlengen van indicaties hebben wel doorgang gevonden in 2020, waar mogelijk digitaal. Voor de aanvraag van de verlenging van een indicatie is het noodzakelijk om een evaluatieverslag aan te leveren. Deze evaluatie wordt gedaan en beschreven door de persoonlijk begeleiders en waar nodig aangevuld door de zorgmanager.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Uit de evaluatiegesprekken kunnen we concluderen dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden zijn over de zorg die wordt geboden door Zorgboerderij de Korenschoof. Ouders/verzorgers hebben aangegeven gemerkt te hebben dat we professioneler zijn geworden. Zo zijn zij het afgelopen jaar eerder op de hoogte gebracht wanneer er een structurele wijziging plaats zou vinden in de groepssamenstelling, door de komst van een nieuwe jeugdige of in het geval van interne doorstroom binnen de logeer- of woonzorg. Ouders/verzorgers zijn hier erg blij mee en ervaren dit als prettig. Desondanks is de communicatie opnieuw naar voren komen als belangrijk verbeterpunt. Dit verbeterpunt is ons bekend en we hebben, zoals beschreven in voorgaande hoofdstukken, in 2020 al belangrijke stappen gezet om dit te verbeteren. We zullen hier in 2021 hard aan blijven werken en verwachten dat de gevolgen hiervan voor jeugdigen en hun ouders snel merkbaar zullen zijn.

Door de komst van Covid-19 zijn de evaluatiegesprekken komen te vervallen, of op een andere manier uitgevoerd. Indien noodzakelijk geacht hebben we deze gesprekken fysiek laten doorgaan. Er is gebleken dat de jeugdigen die bij ons wonen hier weinig hinder van hebben ondervonden, omdat Covid-19 geen invloed heeft gehad op hun aanwezigheid. De doelen van de jeugdigen binnen deze groep konden nog steeds behaald worden, omdat deze veelal gaan over zelfredzaamheid, ADL en het reguleren van emoties. Sommige jeugdigen hebben de lockdown zelfs als prettig ervaren, omdat hierdoor ook een stukje rust is ontstaan. Aan de hand van deze kennis konden doelen worden bijgesteld.

Voor jeugdigen die gebruik maken van dagbesteding, naschoolse dagbehandeling of logeeropvang was dit moeilijker. Doelen konden soms

niet behaald worden omdat er geen continuïteit was in hun aanwezigheid. Dit werd veroorzaakt door (mogelijke) coronabesmettingen van deze jeugdigen in privésfeer en op scholen, maar ook op de zorgboerderij met als gevolg dat (bepaalde afdelingen van) de zorgboerderij voor een korte termijn volledig in lockdown moest(en). Doelen van jeugdigen moesten hierdoor soms worden doorgeschoven of zelfs aangepast. Ten gevolge van deze wisselende aanwezigheid van jeugdigen, hebben we sommige jeugdigen juist meer 1-op-1 begeleiding en/of extra dagbesteding moeten aanbieden, omdat het thuis niet meer ging. Door het gebrek aan thuisontlasting is deze gevallen de zorgzwaarte flink toegenomen.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

De afgelopen jaren hebben we tevergeefs meermaals geprobeerd een cliëntenraad op te zetten. Veel jeugdigen wilden hier niet aan deelnemen en leken overvraagd te worden. Het afgelopen jaar hebben we geprobeerd de cliëntenraad op een andere manier vorm te geven, en zijn we binnen Zorgboerderij de Korenschoof gestart met zogenoemde tafelgesprekken. Deze tafelgesprekken worden één keer per maand gehouden en bieden alle jeugdigen die bij ons wonen de mogelijkheid om hier bij aan te sluiten. Tijdens deze bijeenkomsten komen uiteenlopende onderwerpen aan bod. Er wordt op een laagdrempelige manier besproken hoe het met de jeugdigen gaat, hoe het met de begeleiders gaat, maar ook hoe de relatie tussen de jeugdigen en medewerkers is. Tevens wordt gevraagd of er zaken zijn binnen de zorgboerderij die zij graag zouden willen veranderen, of er dingen zijn die ze missen of anders zouden willen, wat zij van de activiteiten vinden en of zij nog ideeën en suggesties hebben voor nieuwe activiteiten. Daarbij worden ook onderwerpen besproken als de huisregels, maaltijden en andere huishoudelijke zaken als het beddengoed en de was. Voor afgelopen jaar geldt dat er op via de tafelgesprekken ook met de jeugdigen is besproken of zij behoefte hadden aan contact met de vertrouwenspersoon vanuit het AKJ. Wegens Covid-19 hebben de bezoeken van de vertrouwenspersoon namelijk niet in dezelfde frequentie plaats kunnen vinden. Meer informatie hierover is te lezen in het jaarrapport van het AKJ, als bijlage toegevoegd bij hoofdstuk 7.7.

Naast de tafelgesprekken met de jeugdigen wordt er normaliter ook ieder kwartaal een ouderavond georganiseerd. Voor het afgelopen jaar is deze alleen in het eerste kwartaal doorgegaan. De overige ouderavonden hebben wij in overleg met ouders, wegens Covid-19 geannuleerd. Daarbij hebben ouders aangegeven er geen behoefte aan te hebben om deze avonden digitaal plaats te laten vinden. Gedurende deze periode is er wel intensiever telefonisch contact geweest met ouders, om elkaar op de hoogte te houden van lopende zaken.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De jeugdigen hebben tijdens de tafelgesprekken aangegeven dat zij het erg prettig zouden vinden om per woongroep hun eigen avondeten te koken in plaats van dit gezamenlijk te doen voor alle woongroepen. Dit is met begeleiders en tijdens het MT-overleg besproken, waarna is besloten om dit door te voeren. Om dit beter te faciliteren zijn op de woongroepen nieuwe 5-pits gasfornuizen geplaatst. Ook is er een nieuwe wijze ingevoerd voor het bestellen van boodschappen, waarbij elke groep hun boodschappenlijst door kan geven aan een begeleider, tevens teamleider van het facilitaire team. Zij controleert deze lijsten niet alleen op budget, maar ook of er gezonde producten worden besteld voor het maken van afwisselende gerechten voor een gezond dieet. Op deze manier hebben de jeugdigen ook meer inspraak gekregen in de avondmaaltijden.

Uit de tafelgesprekken hebben wij ook kunnen concluderen dat het niet alleen fijn is dat onderwerpen bespreekbaar worden gemaakt en jeugdigen hun mening kunnen geven, maar ook dat de jeugdigen leren om naar elkaar te luisteren, op hun beurt te wachten tijdens een gesprek en elkaar in hun waarde te laten. We hebben daarin gemerkt dat de jeugdigen meer begrip voor elkaar hebben gekregen. Daarnaast hebben de jeugdigen aangegeven dat zij het fijn vinden dat er een vast moment is waarop kleine defecten als een kapot

kastdeurtje of lekkende kraan makkelijk kunnen worden besproken. Via deze weg zijn deze meldingen direct bij de juiste persoon bekend worden reparaties op korte termijn uitgevoerd. Wij vinden het erg fijn deze positieve geluiden te horen en zullen deze manier van inspraakmomenten in 2021 zeker verder voortzetten.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In november 2020 is een tevredenheidsonderzoek uitgezet voor jeugdigen en hun ouders/verzorgers. We hebben er dit jaar voor gekozen om dit volledig digitaal te doen en hiervoor gebruik te maken van Microsoft Forms. Onderwerpen die in het onderzoek aan bod komen zijn informatievoorziening, begeleiding, begeleiders, activiteiten, deelnemersgroep (contact, sfeer), Covid-19 en de nieuwbouw. In tegenstelling tot voorgaande jaren, is er dit jaar geen onderscheid gemaakt tussen de twee doelgroepen, MCG en Jeugdzorg. Wel is er onderscheid gemaakt tussen de jeugdigen die bij ons wonen en de jeugdigen die een andere zorgvorm ontvangen. Voor de jeugdigen die bij ons wonen zijn extra vragen opgenomen die betrekking hebben op onder andere de maaltijden, privacy en de omgang met mede bewoners. Ook alle 18+ jeugdigen hebben de mogelijkheid gekregen om het tevredenheidsonderzoek in te vullen. Zij waren hiertoe echter niet bereid of niet capabel. Tijdens de tafelgesprekken is er ook altijd veel aandacht voor de tevredenheid. Tijdens deze momenten lijkt deze groep jeugdigen (18+) juist wel bereid en in staat de tevredenheid te bespreken. De ouders / vertegenwoordigers van deze jeugdigen hebben het tevredenheidsonderzoek ook ontvangen en de mogelijkheid gekregen hieraan deel te nemen.

In totaal zijn er 88 jeugdigen en ouders/verzorgers uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. We hebben van 12 respondenten (14%) de vragenlijst ingevuld retour ontvangen. Dat is 1 respondent meer dan vorig jaar, maar procentueel gezien lag de responsiviteit toen hoger, met 16%. Het volledige tevredenheidsonderzoek met samenvatting van de resultaten is in de bijlage toegevoegd.

Om direct met de deur in huis te vallen: het gemiddelde rapportcijfer is een 7.0! In algemene zin zijn de jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden over de relatie tussen de jeugdige en zijn/haar begeleider. Zo geeft 92% van de respondenten aan altijd of meestal met respect behandeld te worden door de begeleiders. Ook is de tevredenheid hoog als het over de deskundigheid van de begeleiders en de band tussen de begeleider en de jeugdige gaat. We zijn ook blij te lezen dat de jeugdigen zich prettig voelen op de boerderij en dat zij erg tevreden zijn over de sfeer op de groepen en de sfeer op de zorgboerderij in het algemeen. Betreft het coronavirus geeft het grote merendeel van de respondenten aan tevreden of zeer tevreden te zijn over de maatregelen die wij hebben genomen en de mate waarin zij hier van op de hoogte zijn gehouden. De tevredenheid over de mate waarin de jeugdigen en ouders/verzorgers op de hoogte zijn gehouden van de nieuwbouw ligt helaas een stuk lager. 66% van de respondenten zou Zorgboerderij de Korenschoof aanbevelen aan vrienden, familie en/of kennissen. Dit percentage hopen wij in de toekomst zeker te kunnen verbeteren.

We zijn blij te lezen dat de ervaren overlast door de nieuwbouw beperkt is gebleven en dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers zeer tevreden (25%), tevreden (33%) of neutraal (25%) zijn over de veiligheid van de jeugdige tijdens de bouwwerkzaamheden. De communicatie wordt door velen genoemd als een belangrijk aandachtspunt. Tips om ons rapportcijfer te verbeteren zijn bijvoorbeeld: *"Helder communiceren en meer overleg met ouders"* / *"Wij zouden het prettig vinden als er meer gecommuniceerd wordt over alles op de boerderij."*

We zijn erg blij om de mooie woorden van onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers over onze zorgboerderij te lezen, n.a.v. de vraag wat zij goed vinden aan de zorg die wij bieden: *"De warme betrokkenheid en interesse en hart voor de zaak. De enorm verbeterde communicatie en terugkoppeling"* / *"Korte lijntjes met ouders. Er wordt altijd gekeken wat het beste is voor het kind en er wordt mee gedacht over dingen die thuis handig kunnen zijn."* / *"Er is veel gedaan met het commentaar van ouders. We hebben veel verbeteringen gezien. Er is ontzettend veel betrokkenheid bij veel personeelsleden."*

We zijn over het algemeen zeer tevreden over de resultaten van dit onderzoek. Desondanks zien wij zeker verbeterpunten. We zullen de resultaten van het onderzoek begin 2021 verder analyseren om te bepalen welke acties wij kunnen uitvoeren om deze resultaten te behouden en te verbeteren. Dit zal ook besproken worden in het MT en een agendapunt zijn voor het pilot-team.

Acties

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

Bijlagen

- Resultaten tevredenheidsonderzoek jeugdigen en hun ouders/verzorgers 2020

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Het tevredenheidsonderzoek is in 2020 voor het eerst volledig digitaal uitgevoerd. Dit heeft er voor gezorgd dat de resultaten makkelijker te verzamelen en analyseren waren dan voorgaande jaren. Ook wilden we op deze manier voorkomen dat ouders/verzorgers tijdens Covid-19 fysiek naar de zorgboerderij moesten komen om het onderzoek in te leveren, of dat de onderzoeken via de post zoek zouden raken. In november en december 2020 waren er door de pandemie namelijk enorme problemen bij de postbezorging. Ten opzichte van voorgaande jaren is de responsiviteit licht gedaald, terwijl we hadden gehoopt dat de responsiviteit dit jaar hoger zou liggen. Om de responsiviteit volgend jaar te verhogen zullen we in 2021 het tevredenheidsonderzoek eerder aankondigen in de ouderraad en via de nieuwsbrief, en daarin duidelijk het doel, het belang en de werkwijze van het tevredenheidsonderzoek toelichten.

Het belangrijkste verbeterpunt waar we in 2021 aan willen werken is de interne- en externe communicatie. Zoals reeds besproken zijn hier in 2020 al acties op uitgezet, die we in 2021 zullen continueren. Ook de rol van de communicatiemedewerker zal in verder worden vormgegeven. Het maandelijks versturen van nieuwsbrieven naar ouders en het updaten van onze websites zijn acties die naar verwachting de tevredenheid zeker zullen verbeteren. Welke andere concrete acties wij naar aanleiding van dit tevredenheidsonderzoek uit zullen zetten, zal begin 2021 met het pilot-team en tijdens de MT-vergadering worden besproken. Wij hopen volgend jaar ons rapportcijfer te kunnen verbeteren en in het tevredenheidsonderzoek van 2021 duidelijk terug te kunnen zien dat een groter aantal respondenten Zorgboerderij de Korenschoof zou aanbevelen aan vrienden, familie en/of kennissen. Aanvullend hopen we de respons op het tevredenheidsonderzoek van 2021 te vergroten ten opzichte van de afgelopen jaren. We verwachten dat een verbeterde communicatie hieraan zal bijdragen, doordat ouders/verzorgers zich meer betrokken voelen bij de organisatie, maar ook doordat het tevredenheidsonderzoek bijvoorbeeld via de nieuwsbrief al tijdig aangekondigd kan worden. Belangrijk daarbij is dat ook het doel, het belang en de werkwijze van het tevredenheidsonderzoek goed worden toegelicht. Aanvullend hierop is het erg belangrijk dat in 2021 de ouderavonden weer doorgang zullen vinden. Deze worden normaliter ieder kwartaal georganiseerd, maar konden wegens de Corona-maatregelen niet doorgaan. Ouders/verzorgers hebben daarbij aangegeven geen behoefte te hebben aan ouderavonden in digitale vorm. De verwachting is dat de ouderavonden na de zomer van 2021 weer georganiseerd kunnen worden, waarbij het tevredenheidsonderzoek een belangrijk agendapunt zal zijn. Ook onze medewerkers zullen een belangrijke bijdrage kunnen leveren in het vergroten van de respons op het tevredenheidsonderzoek voor jeugdigen en hun ouders/verzorgers. Zo kunnen (persoonlijk) begeleiders proactief per telefoon of mail, of tijdens haal- en breng momenten navraag doen bij ouders/verzorgers of zij het tevredenheidsonderzoek reeds hebben ontvangen dan wel ingevuld.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident client) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingediend bij de zorgmanager. De zorgmanager neemt deze door en registreert alle meldingen in een Excel-document. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen twee verschillende overlegvormen: het Zorgoverleg en het Management Team. Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en/of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgmanagers, orthopedagogen, psychologen en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of het gevolg zijn geweest van het gedrag- en/of handelen van een medewerker. Het MT bestaat uit de directie, zorgmanagers, teamleiders, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Vanaf 2021 zal hier ook de HR-adviseur bij aansluiten. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er hebben in 2020 enkele ongevallen en bijna ongevallen plaatsgevonden. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- Een jeugdige met lichamelijke beperking is gevallen door een epileptisch insult. Er is direct gecontroleerd of de jeugdige lichamelijk letsel heeft opgelopen. Hier is een BHV'er en verpleegkundige bij betrokken. Er is telefonisch contact opgenomen met een arts en de jeugdige is naar de huisartsenpost gebracht. Daar is het wondje gelijmd. Ouders zijn direct na het incident gebeld.
- Een jeugdige met psychische klachten is gaan automutileren. Dit gedrag is door de gedragswetenschapper en behandelaar besproken met de jeugdige. Het incident is tevens besproken in het zorgoverleg, waarna geconstateerd is dat deze jeugdige een time-out nodig had. Deze jeugdige had veel escalaties in een relatief korte periode, waarna is besloten dat wij niet meer de benodigde zorg konden bieden. Deze jeugdige is tijdelijk naar een externe crisisplek gegaan.
- Een jeugdige is uit zijn rolstoel gevallen. Na constatering van een blauwe plek, is gebleken dat een jeugdige met meervoudige beperking uit zijn rolstoel is gevallen. Er is onderzoek gedaan naar de gebeurtenis en de oorzaak, met als resultaat dat een medewerker op non-actief is gezet. Gedurende deze periode is er intensief contact geweest met ouders over het incident. Tevens is er een taxatiegesprek gevoerd door een medewerker van een externe zorgorganisatie. De betreffende medewerker is voor een korte periode op non-actief gesteld, waarna het arbeidscontract afliep en niet is verlengd. Dit incident is tevens besproken in het zorgoverleg en de vergadering van het management team. Daarnaast is er een teamoverleg geweest met de medewerkers van de betreffende groep, om de situatie bespreekbaar te maken.
- Een jeugdige met licht verstandelijke beperking is weggelopen. Afhankelijk van de problematiek van de betreffende jeugdige, zijn/haar gemoedstoestand en de situatie wordt bekeken of begeleiders de jeugdigen direct tegenhouden of niet, of telefonisch contact met de jeugdige mogelijk is, of dat de politie ingeschakeld moet worden. De afspraken hierover staan beschreven in het 'vermissingsbeleid' en het dossier van de jeugdige. Ouders/verzorgers worden in het geval van weggelopen altijd direct geïnformeerd.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident cliënt) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingediend bij de zorgmanager. De zorgmanager neemt deze door en registreert alle meldingen in een Excel-document. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen twee verschillende overlegvormen: het Zorgoverleg en het Management Team. Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en/of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgmanagers, orthopedagogen, psychologen en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of het gevolg zijn geweest van het gedrag- en/of handelen van een medewerker. Het MT bestaat uit de directie, zorgmanagers, teamleiders, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Vanaf 2021 zal hier ook de HR-adviseur bij aansluiten. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er hebben in 2020 enkele medicatie-incidenten plaatsgevonden. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- Een jeugdige heeft zelf medicatie gekocht en vervolgens een overdosis medicatie ingenomen. De jeugdige is naar het ziekenhuis gebracht. De hoofdbehandelaar is betrokken en heeft de situatie besproken met ouders. Crisisopvang bleek nodig, waarna de jeugdige kort na ontslag uit het ziekenhuis, door medewerkers van Zorgboerderij De Korenschoof naar een externe crisisplek is gebracht. Dit incident is besproken in het zorgoverleg, waarna geconcludeerd is dat dit gedrag kenmerkend is voor de jeugdige. Uit analyse is gebleken dat bij deze jeugdige de spanning over enkele maanden opbouwt, waarna een escalatie ontstaat. Omdat deze trend nu in beeld is, kunnen we het gedrag van de jeugdige nog beter monitoren, hier tijdig op inspringen en indien nodig opschalen in zorg of zelfs een externe crisisplaats inschakelen. Dit is ook besproken met desbetreffende externe zorgorganisatie, waarbij een goede samenwerking is ontstaan. Doordat de casus nu ook bij deze partij bekend is, kan er indien nodig snel geschakeld worden naar crisisopvang.
- Een jeugdige heeft meermaals geweigerd zijn medicatie in te nemen. Hierover zijn inmiddels ook gesprekken geweest met de mentor en gemeente. De jeugdige is 18+ en wilsbekwaam en mag daarom zijn medicatie weigeren. Tevens is er geen sprake van medische noodzaak. Het niet innemen van de medicatie heeft echter wel gedragsmatige veranderingen tot gevolg, waardoor kans op escalatie en andere incidenten vergroot wordt. Het weigeren van de medicatie wordt geregistreerd, zodat gemonitord kan worden hoe vaak dit voorkomt en of dit andere incidenten tot gevolg heeft.
- Een medewerker is vergeten de medicatie aan te reiken aan een jeugdige, of voor school mee te geven. Er wordt dan altijd contact opgenomen met de huisarts, om te bespreken of de medicatie alsnog aangereikt moet worden op een later tijdstip, of dat het medicatiemoment moet worden overgeslagen. Indien na analyse blijkt dat dit meerdere keren is voorgekomen bij één medewerker, wordt hierover met desbetreffende medewerkers in gesprek gegaan.

Het uitgeven en toedienen van medicatie heeft ook in 2020 onze hoogste prioriteit gehad. We blijven zoeken naar mogelijkheden om vergis tegen te gaan. Door de inzet van nieuwe methodes en een nieuw systeem (Medicheck) hebben we het aantal medicatie-incidenten het afgelopen jaar sterk zien dalen ten opzichte van 2019. Er zijn twee begeleiders hoofverantwoordelijk gemaakt voor 'de medicatie'. Zij hebben contact met de apotheek over de levering, ondersteunen collega begeleiders wanneer zij vragen hebben over het verstrekken van medicatie, en spreken hen ook aan indien afspraken rondom bijvoorbeeld registratie niet worden nagekomen.

Acties

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

7.3 Agressie

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

Bij elk ongeval, bijna ongeval en incident wordt een zogeheten MIC (melding incident cliënt) gedaan. Het doel hiervan is om bewustwording te creëren, verbanden en/of patronen te herkennen, te zoeken naar oplossingen en preventieve acties uit te kunnen zetten. Alle MIC-meldingen worden ingediend bij de zorgmanager. De zorgmanager neemt deze door en registreert alle meldingen in een Excel-document. Via dit document wordt er structureel een analyse gedaan op onder andere de aard van het incident, de betrokken jeugdige en/of medewerker en de uitgezette vervolgacties. Tevens bespreekt de zorgmanager de MIC's, afhankelijk van de aard van het incident, binnen twee verschillende overlegvormen; het Zorgoverleg en het Management Team. Binnen het zorgoverleg worden alle incidenten

besproken die gevolg zijn geweest van gedrag- en/of handelen van een jeugdige en/of medewerker. Het zorgoverleg wordt gevormd door de zorgmanagers, orthopedagogen, psychologen en hoofdbehandelaar en vindt maandelijks plaats. Binnen het Management Team worden alle incidenten besproken die organisatorisch van aard zijn, of het gevolg zijn geweest van het gedrag- en/of handelen van een medewerker. Het MT bestaat uit de directie, zorgmanagers, teamleiders, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Vanaf 2021 zal hier ook de HR-adviseur bij aansluiten. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er zijn in 2020 enkele agressie incidenten geweest, waarbij een jeugdige agressief gedrag heeft vertoond gericht op begeleiders, medebewoners of andere jeugdigen. In alle gevallen wordt de jeugdige uit de situatie gehaald om de rust zoveel mogelijk te bewaren. Dit gebeurt indien mogelijk altijd door één begeleider. Het doel is om de spanning te verlagen en het incident met de jeugdige te bespreken. Ouders/verzorgers worden altijd op de hoogte gebracht na een agressie-incident. Indien na analyse blijkt dat agressie-incidenten veelvuldig bij één jeugdige, één medewerker of een combinatie van een specifieke jeugdige en medewerker voorkomen, kunnen hier verschillende acties op worden uitgezet. De zorgmanager bespreekt dit in het zorgoverleg en/of de MT-vergadering. 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 indicatie, of de algehele zorgvraag van de jeugdige. In 2020 is gebleken dat één jeugdige dusdanig agressief gedrag vertoonde dat wij geen passende plek meer konden bieden, omdat wij zijn eigen veiligheid, die van de medewerkers en andere jeugdigen niet meer konden garanderen.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Door het gebrek aan beschikbare plekken binnen de jeugdzorg, in combinatie met de zorgplicht hebben wij in het verleden zorg geboden aan jeugdigen met een zorgvraag die niet binnen ons zorgaanbod past. Dit leidde vaak tot agressie-incidenten. We zijn daarom kritisch gaan kijken naar nieuwe aanmeldingen, maar ook naar de zorgvraag van jeugdigen die reeds bij ons in zorg zijn. Door vooraf heldere afspraken te maken met de jeugdige, ouders/verzorgers en de gemeente over de try-out fase die wij hanteren bij nieuwe aanmeldingen,

voorkomen we dat we jeugdigen in zorg krijgen die niet passend zijn binnen ons zorgaanbod. Door de zorg in deze try-out fase te stoppen wanneer de zorgvraag niet passend blijkt, voorkomen we ook dat we zorgplicht krijgen voor deze jeugdigen. In de bijlage is het jaarrapport van het AKJ opgenomen, waarin ook het positieve effect is beschreven van de kritische blik op de zorgvraag van nieuwe jeugdigen.

Aanvullend op de kritische blik bij nieuwe aanmeldingen, hebben we ook andere acties uitgezet om de kans op incidenten te beperken. Zo is er gebruik gemaakt van video-interactie om medewerkers bewust te maken van hun begeleidingsstijl, zijn incidenten vaker besproken in team-overleggen om van elkaar te leren, en is in bepaalde gevallen ook het CCE betrokken om mee te denken in de situatie. We hebben gemerkt dat het aantal MIC's het afgelopen jaar sterk is gedaald. Dit is met name het geval bij de agressie- en medicatie-incidenten. We kunnen daaruit concluderen dat de ingezette maatregelen effectief zijn geweest. Ook het feit dat twee medewerkers verantwoordelijk zijn gemaakt voor 'de medicatie' en de verdere in gebruik name van Medicheck zijn efficiënte maatregelen gebleken om het aantal medicatie-incidenten te beperken.

Omdat de MIC's op dit moment zowel digitaal in een Word-format als is het voor de zorgmanager erg arbeidsintensief om de incidenten te verzamelen en te registreren in het Excel-document om analyses uit te kunnen voeren. We zouden daarom de MIC-meldingen graag willen digitaliseren, bij voorkeur in een ECD, zodat wij eenvoudiger analyses kunnen uitvoeren. Ook worden MIC's op die manier automatisch toegevoegd aan het cliëntdossier van een jeugdige en kunnen we eenvoudiger analyses per doelgroep en incidentsoort uitvoeren. Dit zal ons naar verwachting nog beter inzicht geven in de incidenten die plaatsvinden op Zorgboerderij de Korenschoof, zodat wij hier nog gerichter acties op uit kunnen zetten die leiden tot minimalisatie van het aantal incidenten.

Acties

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

Bijlagen

- AKJ jaarrapport 2020 - ZBDK

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Registratie van evaluatie's (gehele jaar door laten lopen)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatiegesprekken worden gedurende het hele jaar gevoerd, dit wordt vastgelegd in de POP.

Registratie van evaluatie's (gehele jaar door laten lopen)

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020
Actie afgerond op: 30-11-2020 (Afgerond)
Toelichting: Evaluatiegesprekken worden gedurende het hele jaar gevoerd, dit wordt vastgelegd in de POP.

IGJ verdieping meldingen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2020
Actie afgerond op: 30-06-2020 (Afgerond)
Toelichting: Niet meer van toepassing, actie was gekoppeld aan jaarverslag 2019.

Inspraak bijeenkomsten ouders/verzorgers maar ook cliëntenraad (Maart, mei , september, december)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 01-10-2020 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakbijeenkomsten (cliëntenraad) zijn vormgegeven in de vorm van tafgesprekken

Regeling dierenrisico's beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie, zie nieuwe actie.

RI&E

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2020
Actie afgerond op: 19-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie. Zie nieuwe actie. Nieuwe RI&E zal worden uitgevoerd als de nieuwbouw is afgerond.

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 01-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een continue proces, maar heeft nu prioriteit bij de kwaliteit- en beleidsmanager. Er wordt een nieuwe manier van documentbeheer ingezet, waarbij alle documenten en protocollen worden nagekeken en vernieuwd.

Analyseer jaarlijks de incidenten op trends.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsonderzoek voor jeugdigen en hun ouders/verzorgers is in november uitgezet.

Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020
Actie afgerond op: 31-07-2020 (Afgerond)
Toelichting: Klachtenreglement is aangepast en gepubliceerd op zorgboeren.nl

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 01-05-2020 (Afgerond)

Evaluatie stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Actie afgerond op: 01-04-2020 (Afgerond)

Wet zorg en dwang bijhouden**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2020**Actie afgerond op:** 01-10-2020 (Afgerond)**Toelichting:** De hoofdbehandelaar en een teamleider hebben zich verdiept in de Wet Zorg en Dwang en hier een training in gevolgd. Ook is er een functionaris aangesteld.**geef in jaarverslag 2020 het resultaat aan van de inspanningen om tot een cliëntenraad te komen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Actie afgerond op:** 01-10-2020 (Afgerond)**Toelichting:** De cliëntenraad is vormgegeven in de vorm van tafelgesprekken.**Formeren van een cliëntenraad****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2020**Actie afgerond op:** 10-10-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Sinds oktober vinden er op de woongroepen zogenaamde tafelgesprekken plaats. Hier worden uiteenlopende onderwerpen besproken als huisregels, maaltijden, activiteiten, sport en vrijetijdsbesteding.**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**Actie afgerond op:** 01-10-2020 (Niet meer van toepassing)**Toelichting:** Deze actie was dubbel ingevoerd.**Zorgoverleg met zorgmanagers en orthopedagogen****Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2020**Actie afgerond op:** 04-03-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Het zorgoverleg vindt maandelijks plaats en is opgenomen in de vergaderstructuur. Het zorgoverleg wordt niet meer opgenomen in deze actielijst.**Functioneringsgesprekken medewerkers zorgboerderij de Korenschoof****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2020**Actie afgerond op:** 01-10-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Er is met alle medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd.**Een tweede preventie medewerker****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2020**Actie afgerond op:** 01-07-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Eén van onze medewerkers heeft de opleiding tot preventiemedewerker met een positief resultaat afgerond. Zij vervult vanaf heden deze functie en heeft hierin een nauwe samenwerking met de kwaliteit- en beleidsmanager.

Opleiding preventiemedewerker afronden en invoeren functie preventiemedewerker**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2020**Actie afgerond op:** 01-07-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Eén van onze medewerkers heeft de opleiding preventiemedewerker met goed gevolg afgerond en het certificaat behaald. Zij combineert vanaf heden haar huidige functie met die van preventiemedewerker.**Actualisatie BHV****Geplande uitvoerdatum:** 17-04-2020**Actie afgerond op:** 03-07-2020 (Afgerond)**Toelichting:** 20 medewerkers hebben de herhalingscursus BHV gevolgd en met goed gevolg afgerond.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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: 20-04-2020**Actie afgerond op:** 18-04-2020 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020**Actie afgerond op:** 31-03-2020 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 11-03-2020, 13:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. [Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2020**Actie afgerond op:** 25-03-2020 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020**Actie afgerond op:** 29-02-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Wordt gedaan op 28-02-2020

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

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2020**Actie afgerond op:** 29-02-2020 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020
Actie afgerond op: 27-02-2020 (Afgerond)

Monitoren van incidenten

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Inzet van meer dan één SKJ-geregistreerde professional

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2020
Actie afgerond op: 01-01-2020 (Afgerond)

Evaluatie protocollen: medicatieverstrekking en medische handelingen door de verpleegkundigen

Geplande uitvoerdatum: 29-11-2019
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 13-11-2019
Actie afgerond op: 21-02-2020 (Afgerond)

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2019
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2019
Actie afgerond op: 31-01-2020 (Afgerond)

Regeling dierenrisico's beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

Preventiemedewerker beleid op schrijven

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2019
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)
Toelichting: met ingang van Maart 2020 is deze cursus afgerond en zal het beleid uitgeschreven worden.

Bijscholing medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 01-01-2020 (Afgerond)
Toelichting: In het jaar 2019 zijn er volop mogelijkheden geweest voor bijscholing. Deze actie wordt daarom afgesloten. Voor het jaar 2020 is scholing en kennisverbreding wel een blijvend, actueel onderwerp. Deze komt dus wel weer op de actielijst.

Invoeren 20-minuten gesprekken voor de dagbesteding

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2019
Actie afgerond op: 19-02-2020 (Afgerond)
Toelichting: De eerste gesprekken zijn in oktober 2018 geweest. Dit was een pilot en deze heeft goed gedraaid. Dit betekent dat er vanaf 2019 tweejaarlijks 20-minuten gesprekken gaan plaatsvinden met alle deelnemers van de dagbesteding. In het jaar 2019 zijn er twee momenten geweest voor de 20-minutengesprekken met ouders. De eerste gesprekken voor het jaar 2020 zijn op dit moment ook geweest. De overige worden gepland.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2020
Actie afgerond op: 29-01-2020 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Verslagen maken van de ontruimingsoefeningen die 2x per jaar worden gehouden en laten zien welke maatregelen eventueel getroffen worden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Rapportage's gemeenten (kwartaal rapportages)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Voer direct na afronding van de nieuwbouw een RIE uit met bedrijfsrondgang, voeg resultaat toe aan werkbeschrijving en benoem uitvoering actie in jaarverslag 2020.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Pas het noodplan met plattegronden aan na afronding van de nieuwbouw

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Evaluatie protocollen: medicatieverstrekking en medische handelingen door de verpleegkundigen

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2021

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2021

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021

Start uitvoering opleidingsplan SKJ-herregistratie

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Monitoren nieuwbouw, invoeren nieuwe ruimtes deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Preventiemedewerker beleid op schrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Aanvraag RI&E toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Beleid aangaande VOG's opnemen in HR-beleid. Tevens vastlegging en registratie van VOG's (aanvraagdata) optimaliseren in HR-systeem.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2021

Evaluatie opleidingsplan SKJ-herregistratie

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2021

Functioneringsgesprekken medewerkers zorgboerderij de Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

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

Opstart nieuwe MCG-groep. De logeeropvang zal vervangen worden door een MCG-groep. Het komende jaar zal hier een plan voor komen. De start zal in 2021 zijn.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: De nieuwe MCG groep is gestart. De logeeropvang is niet geheel vervangen, maar beperkt van 7 naar 3 logeerplekken.

In de VOG lijst staat er alleen ja bij VOG. Beter is de datum van afgifte te noemen. dit ivm de 3-jaarlijkse geldigheidstermijn. Pas de lijst daarop aan. Tijdens audit zullen er ook steekproeven genomen worden (standaard onderdeel).

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-01-2021 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: De Federatie heeft de norm voor de VOG's aangepast en deze is m.i.v. 29 januari 2021 verwerkt in de Kwapp. Er wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen de verschillende wetten. Dit betekent dat alle begeleiders (medewerkers, vrijwilligers, stagiairs en familieleden) in het bezit moeten zijn van een VOG. De VOG hoeft slechts één keer te worden aangevraagd vlak voor het moment dat de begeleider gaat werken op de zorgboerderij. De norm om elke drie jaar een nieuwe VOG aan te vragen is vervallen.

Stabiele planning: Om medewerkers te blijven binden aan de Korenschoof is een stabiele planning belangrijk. Tevens is het voor de deelnemers belangrijk dat ze vaste begeleiders hebben. De afgelopen jaren is de planning erg rommelig geweest. We gaan nu in een lijn omhoog, het is belangrijk dat deze wordt doorgezet.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-01-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Een van de teamleiders heeft de rol als planner overgenomen. Er zijn nieuwe tools in gebruik genomen om de planning overzichtelijker te maken. Ook is er een verbeterde samenwerking tussen de zorgadministratie en de planner, om de aanwezigheid van jeugdigen en de onderliggende indicaties beter op elkaar af te stemmen.

Evaluatie consultatieovereenkomst inzet AVG arts 's Heeren Loo

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Er heeft een evaluatie plaatsgevonden over de inzet van de AVG-arts. Naar aanleiding hiervan zal de AVG-arts in plaats van 2 keer per jaar, 4 keer per jaar de zorgboerderij bezoeken.

aanvulling op bouwveiligheidsplan. zoals besproken betreft het plan puur de bouw zelf en niet de interactie met bewoners/deelnemers dagbesteding. Maak een aanvulling.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Er is een Bouwveiligheidsplan jeugdigen opgesteld, in aanvulling op het reeds bestaande bouwveiligheidsplan.

Doe in het jaarverslag 2020 gedetailleerd verslag van het in 2020 omgaan met onvrijwillige zorg en geef daarbij zo concreet als mogelijk (maar anoniem) aan hoe deze maatregelen worden toegepast. Gebruik zo nodig bijlages die niet in het te publiceren jaarverslag zullen worden opgenomen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Dit is beschreven in de werkbeschrijving.

Monitoren van incidenten

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Regeling dierenrisico's beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Er is een protocol diervverzorging opgesteld

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Zoönosencertificaat is behaald

geef in het jaarverslag 2020 aan wat er is gedaan na het afplakken en stopzetten van de camera's en maak daarbij een koppeling met de normen in het kwaliteitssysteem (met achterliggende wet- en regelgeving)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-06-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Tijdens de overgang naar de Wzd zijn de camera's die nog aanwezig waren bij de jeugdzorggroepen afgeplakt en uitgeschakeld. Vervolgens zijn de camera's gedemonteerd. Op dit moment zijn alle camera's op de jeugdzorglocaties gedemonteerd en verwijderd.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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: 07-06-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-06-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Helaas hebben we gemerkt dat de Kwapp niet geïntegreerd is in de dagelijkse bedrijfsvoering binnen Zorgboerderij de Korenschoof, waardoor de actielijst in 2020 niet is bijgehouden. De acties die in de Kwapp worden aangemaakt zullen vanaf 2021 ook op de agenda's en de actielijsten van de betreffende vergadering worden gezet en vice versa. Op die manier blijven de acties beter in beeld, kunnen we dit beter monitoren en ook eerder bijstellen indien nodig. De kwaliteit- en beleidsmanager zal hiervoor verantwoordelijk zijn.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

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

- In de komende vijf jaar blijft Zorgboerderij de Korenschoof stabiel qua aantal jeugdigen en medewerkers
- In de komende vijf jaar wordt er gekeken waar de kwaliteit van zorg verbeterd kan worden, denk hierbij aan implementatie van een nieuw ECD, scholing van medewerkers, verslaglegging, beleid, protocollen etc.
- In de komende vijf jaar zal er gekeken worden naar de optimalisatie van ICT systemen, zullen deze waar nodig vervangen worden en zullen medewerkers geschoold worden in het gebruik van deze systemen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

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

- Het verbeteren van de interne- en externe communicatie
- Het stabiliseren van de teams
- Het oprichten van een pilot-team
- Het volledig in gebruik nemen van de nieuwbouw

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

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

- Een verbetering in de interne externe communicatie zullen wij bereiken door onder andere de inzet van een communicatiemedewerker, het optimaliseren van onze websites en het versturen van in- en externe nieuwsbrieven.
- Het stabiliseren van de teams zullen wij bereiken middels trainingen, empowerment en teambuilding
- Het oprichten van een pilot-team om meer draagvlak te creëren en medewerkers uit alle teams te betrekken bij de bedrijfsvoering en de keuzes die hierin gemaakt worden, zal gebeuren door uit elk team één medewerker als vertegenwoordiger in dit team te laten deelnemen. Zij kunnen vanuit hun visie en namens hun team hun mening en ideeën delen over onderwerpen als methodieken, beleid en procedures, activiteiten en allerlei besluitvormingsvraagstukken.
- Het volledig in gebruik nemen van de nieuwbouw zodat iedereen, jeugdigen en medewerkers, een passende ruimte en/of werkplek heeft binnen Zorgboerderij de Korenschoof.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

7.7

- AKJ jaarrapport 2020 - ZBDK

6.5

- Resultaten tevredenheidsonderzoek jeugdigen en hun ouders/verzorgers 2020