

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Zorgboerderij De Korenschoof B.V.

De Korenschoof

Locatienummer: 1047



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	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	16
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
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	18
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	22
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	31
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
9.3 Plan van aanpak	37
Overzicht van bijlagen	37

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 ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

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

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag 2021 van Zorgboerderij de Korenschoof. 2021 stond voor ons in het teken van professionaliseren, stabiliseren, de afronding van de bouw van een nieuwe kapschuur ('t Onderschoer) en helaas nog steeds, 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 het afgelopen jaar op De Korenschoof, hebben wij een tweetal foto's toegevoegd. Op deze foto ziet u het nieuwe, overkoepelende logo van De Korenschoof. Meer hierover leest u verderop in dit jaarverslag.

Op de andere foto ziet u de nieuwe kapschuur, 't Onderschoer, op het erf van onze zorgboerderij en het prachtige uitzicht dat wij vanaf hier hebben.



Afbeelding 1



Afbeelding 2

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.

2021 is voor De Korenschoof een bewogen jaar geweest, waarbij de blijvende uitdagingen die Covid-19 met zich mee heeft gebracht een grote invloed hebben gehad op de dagelijkse bedrijfsvoering. Daarnaast heeft 2021 in het teken gestaan van de volledige in gebruik name 't Onderschoer (een nieuw pand op ons erf), stabiliseren, de aanschaf en implementatie van een nieuw elektronisch cliëntdossier (ECD) en het ontwikkelen van een nieuwe website.

Covid-19: Afgelopen jaar heeft Covid-19, net als in 2020, een grote invloed gehad op het reilen en zeilen binnen De Korenschoof. Omdat we in 2020 al veel verschillende Covid-19 situaties hebben meegemaakt, werd het in 2021 makkelijker om te schakelen in bepaalde situaties en flexibel om te gaan met noodzakelijke wijzigingen in werkwijzen en zorgverlening. Dit had helaas ook een keerzijde. We hebben gemerkt dat de reserves van medewerkers, ouders/verzorgers, maar ook jeugdigen opraken. Het kost steeds meer moeite om het vertrouwen te houden 'dat alles goedkomt en het weer normaal wordt'. Vooral bij onze jeugdigen van de afdeling Jeugdzorg merkten we aan het eind van het jaar steeds meer weerstand tegen de maatregelen en het naleven hiervan. Gevoelsmatig leken de Covid-19 maatregelen en zich, grotere negatieve gevolgen te hebben dan het daadwerkelijke Covid-19 virus. Tevens zorgden de verschillende persoonlijke situaties van jeugdigen binnen de verschillende woongroepen, 12- en 12+ jaar / 18- en 18+ jaar, wel/niet gevaccineerd, voor onduidelijkheid met betrekking tot het quarantaine- en testbeleid zoals gesteld door de overheid. De verschillende meningen en afspraken die werden gehanteerd door de verschillende scholen maar ook ouders/verzorgers, alsook verschillende adviezen vanuit de GGD, droegen hieraan bij.

Nieuwbouw: De nieuwe kapschuur, 't Onderschoer, is in 2021 volledig in gebruik genomen. Dit gebouw zorgt ervoor dat iedereen, jeugdigen en medewerkers, een passende ruimte en/of werkplek hebben gekregen binnen Zorgboerderij de Korenschoof. Op de 1e verdieping zijn 4 kantoorruimtes gerealiseerd, die werkplekken bieden aan de directie, de financiële administratie, de zorgmanager, de zorgadministratie en de afdelingen communicatie, processen, beleid en kwaliteit. Ook is op deze verdieping een grote vergaderzaal gesitueerd die tevens dienstdoet als kantine voor de medewerkers. Op de begane grond zijn 2 kantoorruimtes ingericht die dienen als receptie en werkplek bieden aan de zorgcoördinatoren, HR-adviseur, de afdeling planning en ondersteunende diensten. Verder is op de begane grond een grote multifunctionele ruimte gerealiseerd die ook dienstdoet als dagbestedingsruimte voor één van de dagbestedingsgroepen van de MCG. Aan de andere kant van het gebouw is de dagbestedingsgroep van de Jeugdzorg gesitueerd, welke tevens beschikt over een eigen keuken en badkamer. In maart 2022 zal er een korte audit worden uitgevoerd zodat 't Onderschoer ook is opgenomen in ons kwaliteitskeurmerk 'Kwaliteit Laat Je Zien'.

Professionaliseren: 2021 is ook een jaar geweest van veel mooie ontwikkelingen 'achter de schermen'. Er zijn meerdere projecten gestart die nauw met elkaar samenhangen. Dit betreft de implementatie van een nieuw Elektronisch Cliëntdossier, het creëren van een andere profilering, betere samenwerking van en tussen de verschillende afdelingen en het ontwerpen van nieuwe logo's en een nieuwe website.

- **ECD:** We hebben in 2021 het besluit genomen om een nieuw Elektronisch Cliëntendossier (ECD) aan te schaffen, genaamd ONS. Dit systeem biedt veel meer mogelijkheden dan het oude ECD en zal bijdragen aan een meer efficiënte en transparante manier van werken en daarmee indirect ook van invloed zijn op de kwaliteit van zorg. In 2022 zullen ouders/verzorgers ook digitaal toegang krijgen tot dit systeem, zodat zij te allen tijde toegang hebben tot het dossier van hun kind. Halverwege 2021 is een 'projectgroep ONS' opgericht, evenals een tweetal werkgroepen die worden gevormd door medewerkers uit elk team van De Korenschoof. Met behulp van een implementatiepartner zijn vele werkprocessen onder de loep genomen en opnieuw ingericht, afgestemd op het nieuwe ECD. Deze implementatiepartner leidde de werkgroep bijeenkomsten, zodat alle medewerkers uit de werkgroepen getraind werden, het systeem leerden kennen en we samen de beste inrichting van het systeem konden bepalen, voor alle afdelingen. In de laatste maanden van het jaar is het systeem achter de schermen ingericht, zodat per 1 januari 2022 de volledige zorgadministratie en declaratie over kan naar ONS.

- **Profilering:** We zijn het afgelopen jaar tot de conclusie gekomen dat de samenwerking tussen onze verschillende afdelingen (de zorgboerderij, het ambulante team en De Korenschoof Kinder- en jeugdpsychologie) niet optimaal verliep en daarmee ook van invloed was op de (externe) communicatie. We merkten dat er bij externe partijen regelmatig onduidelijkheid ontstond over de onderlinge verbondenheid tussen deze afdelingen. Er is daarom besloten om onze verschillende afdelingen duidelijker te profileren en een kleine aanpassing te doen in de namen. We gaan daarom (in de volksmond) vanaf heden verder met de overkoepelende naam: De Korenschoof. Deze naamswijziging vindt enkel plaats in onze profilering en communicatie. Onder De Korenschoof vallen 3 afdelingen: De Korenschoof Zorgboerderij, De Korenschoof Ambulant en De Korenschoof Psychologie. Deze laatste afdelingen worden in het kort respectievelijk DK Ambulant en DK Psychologie genoemd.
- **Nieuwe logo's:** Om de nieuwe profilering van onze verschillende afdelingen kracht bij te zetten, is er in 2021 voor gekozen om een volledig nieuwe website te bouwen en voor alle afdelingen een nieuw logo te ontwerpen. Dit heeft geresulteerd in 4 nieuwe logo's: één voor elke afdeling en één overkoepelend logo voor De Korenschoof. Dit overkoepelende logo heeft u in het voorwoord van dit jaarverslag al kunnen zien en wordt gekenmerkt door 'de korenschoof': samen staan we sterk. De beeldmerken van de andere logo's hebben de 'oude' logo's als basis gehouden, maar zijn opgefrist in dezelfde lijn als het overkoepelende logo. Zo zijn de kleuren behouden: groen voor de zorgboerderij, blauw voor het ambulante team en oranje voor de afdeling psychologie. De beeldmerken van de logo's zijn afgestemd op de betreffende afdeling. Zo zijn in het logo van de zorgboerderij een boeren 'niendeur' en een ezel weergegeven, zie je bij het logo van DK Ambulant een huis en 'helpende' handen, en wordt in het logo van DK Psychologie de inzet van een paard en een hond weergegeven.
- **Nieuwe website:** Er is het afgelopen jaar hard gewerkt aan het bouwen en ontwerpen van de nieuwe website. Deze zal begin 2022 'live' gaan. Er zullen vanaf dan geen 3 afzonderlijke websites meer bestaan voor de verschillende afdelingen, zoals dat de afgelopen jaren wel het geval was. Er wordt één website gemaakt, waarin alle drie afdelingen van De Korenschoof worden gepresenteerd: De Korenschoof Zorgboerderij; De Korenschoof Ambulant en De Korenschoof Psychologie. De nieuwe website zal een belangrijke rol gaan spelen in de communicatie richting onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers, externen en andere belangstellenden. De website zal veel informatie bevatten over ons zorgaanbod en geeft een duidelijk beeld van De Korenschoof. Ook is er veel informatie te vinden over ons team, de dieren, maar ook wet- en regelgeving en de vertrouwenspersonen.
- **Social media:** Aanvullend op de nieuwe website en logo's zal De Korenschoof vanaf 2022 ook zichtbaar zijn op verschillende Social Media platformen. Zorgboerderij de Korenschoof had al een Facebook pagina, evenals DK Ambulant en DK Psychologie. Net als de website, zullen wij vanaf 2022 nog één Facebook pagina gebruiken, onder de overkoepelende naam De Korenschoof. Onder dezelfde naam zijn wij na de lancering van de nieuwe website ook zichtbaar op LinkedIn en Instagram.
- Wij zijn ontzettend trots op onze nieuwe website, de logo's en onze Social Media pagina's en nodigen u dan ook graag uit om deze te bewonderen op www.dekorenschoof.nl, of op Facebook, Instagram of LinkedIn onder de naam: De Korenschoof!
- **Samenwerking:** Om de onderlinge samenwerking en de interne communicatie te optimaliseren hebben we in 2021 het 'Pilot-Team' opgericht. Het Pilot-team bestaat uit 15 personen die elk een andere afdeling dan wel ander team van de organisatie vertegenwoordigen. Leden van het Pilot-Team zijn onder andere begeleiders van de woongroepen, een begeleider van de dagbesteding, een ambulant begeleider, een behandelaar van DK Psychologie, een zorgmanager, HR-adviseur en de directrice. Het Pilot-Team komt elke 3e maandag van de maand samen om te brainstormen over vraagstukken en ontwikkelingen. Het doel van dit Pilot-Team is het vroegtijdig betrekken van medewerkers van alle afdelingen in de besluitvorming en bedrijfsvoering van De Korenschoof, om de betrokkenheid en samenwerking te vergroten en optimaliseren.

Stabiliseren: Het afgelopen jaar zijn er veel ontwikkelingen geweest. Omdat deze veranderingen in combinatie met Covid-19 veel onze medewerkers en jeugdigen hebben gevraagd, vinden we het belangrijk om binnen bepaalde aspecten juist te stabiliseren. Dit geldt onder andere voor het (verloop) van personeel en ons zorgaanbod. Om te kunnen stabiliseren is het soms nodig eerst bepaalde aspecten verder te ontwikkelen. Alle bovengenoemde ontwikkelingen zijn hier een voorbeeld van en zijn een belangrijk onderdeel in het proces van stabiliseren. Zo is in het begin van het jaar de planner uit dienst gegaan. Dit was aanleiding om de taakverdeling te herzien en een nieuw roosterprotocol te maken. In dit nieuwe protocol is het maken van de roosters voor medewerkers bij de teams zelf komen te liggen, waarbij twee medewerkers als coördinator betrokken zijn. Medewerkers hebben op deze manier veel meer invloed op hun eigen werkrooster en wij verwachten dat dit in 2022 een positieve invloed zal hebben op het personeelsverloop.

Naast het opstarten van De Deurstart, is ons zorgaanbod in 2021 nagenoeg hetzelfde gebleven als in 2020. In 2021 heeft De Korenschoof de volgende zorg geboden: dagbesteding, naschoolse dagbesteding, naschoolse dagbehandeling, ambulante zorg, arbeidstoeleiding, 1-op-1 begeleiding, diagnostiek, behandeling, logeeropvang en 24-uurs beschermd wonen voor zowel onze Jeugdzorg doelgroep als de MCG. De financiering loopt hierbij vanuit de Jeugdwet, Wmo en Wlz (PGB en ZIN).

Op 7 juni 2021 heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd een bezoek gebracht aan De Korenschoof. Dit toezichtbezoek was onderdeel van het thematisch toezichtproject van de inspectie met als onderwerp de uitvoering van de Wet Zorg en Dwang (Wzd) en de Wet verplichte ggz (Wvvgz). Tijdens dit bezoek zijn de knelpunten in het kader van (de praktische uitvoering van) de Wzd uitvoerig besproken. Naar aanleiding van dit bezoek bleek nogmaals het belang van de implementatie van een nieuw ECD. In ons huidige ECD kunnen wij de maatregelen en de inzet hiervan niet dusdanig vastleggen en registreren dat wij aan de verplichte aanlevering konden voldoen. Dit betekent dat het handmatig aanleveren van deze gegevens ons het afgelopen jaar erg veel tijd en energie heeft gekost. Met de komst van het nieuwe ECD is het vastleggen van de maatregelen en het registreren van de inzet een stuk eenvoudiger. Tevens biedt dit systeem de

mogelijkheid om de verplichte aanlevering van gegevens in het kader van de Wzd in één rapportage uit te draaien. Bij de verdere implementatie van het ECD zullen ook het opvolgingsproces met betrekking tot de Wzd-maatregelen en bijbehorende evaluaties verder worden vormgegeven en in structuur worden weggezet.

We zullen hieronder een korte toelichting geven per zorgaanbod:

De Korenschoof Zorgboerderij:

Dagbesteding jeugdzorg: De dagbesteding heeft het afgelopen jaar enkel nog gebruik gemaakt van 't Onderschoer. Waar de dagbestedingsruimte in het begin van het jaar nog een beetje 'kaal' was, is deze nu mooi aangekleed en heeft de locatie 'Tjoost' mooie nieuwe grote kasten gemaakt, waar onder andere alle spelletjes veilig in opgeborgen kunnen worden. 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 in 2021 volledig gebruik gemaakt van het nieuwe gebouw. De naschoolse dagbesteding wordt wekelijks enkele dagen geboden. Op de andere dagen bieden we naschoolse dagbehandeling.

Naschoolse dagbehandeling: De naschoolse dagbehandeling is in 2021 voortgezet, zoals deze in 2020 is opgestart. Wanneer de zorgvraag van jeugdigen zo groot wordt dat de naschoolse dagbesteding niet voldoende is, bieden wij maatwerk aan in de vorm van naschoolse dagbehandeling. In dit groepje wordt verschillende vormen van behandeling geboden, waaronder sociale vaardigheidstraining, leren samenwerken en PMT.

1-op-1 begeleiding: In 2021 hebben we ook aan verschillende jeugdigen 1-op-1 begeleiding geboden. Bij deze casussen is er sprake van zón 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 zón 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 leeft 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. Door uitstroming en toekomstperspectief zijn de groepen eind December veranderd. De verandering heeft voornamelijk plaats gevonden op de groep Wannmaker en Weust, waarbij de jeugdigen van 17+ zijn doorgeschoven. Er is een nieuwe ambulante setting gecreeerd genaamd: de Deurstart.

Logeropvang jeugdzorg: Het aantal logeerplekken is de afgelopen jaren al flink afgebouwd, waarbij we in 2020 nog over 3 logeerplekken beschikten. In 2021 is ervoor gekozen om volledig met de (externe) logeropvang te stoppen. De ruimtes die in gebruik waren als logeerplek, zijn nu in gebruik genomen van een nieuwe 'zorgvorm' en wordt hieronder beschreven als 'De Deurstart'.

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

Dagbesteding MCG: Waar we in 2020 nog twee dagbestedingsgroepen hadden binnen de MCG, zijn dit er in 2021 drie geworden. Door de bouw van 't Onderschoer is er extra ruimte ontstaan, waardoor er een extra dagbestedingsgroep MCG kon worden gevormd. De dagbestedingsgroepen bestaan uit de bewoners van de Bekzied en de Bets en een aantal externe jeugdigen. Op basis van (ontwikkelings-)niveau en aansluiting bij elkaar, worden er drie groepen gevormd die gebruik maken van De Bets, De Bekzied en de multifunctionele ruimte in 't Onderschoer. Alle drie groepen werken op eigen niveau met een 'dagthema', variërend van creatief, muziek, bakken, sport en spel en kleine taakjes als oud papier wegbrengen en post ophalen. Een van de dagbestedingsgroepen wordt bijvoorbeeld meer vormgegeven op het niveau van beleving, waar de andere groep ook meer taakgerichte activiteiten bevat.

Wonen MCG: In 2020 is de keuze gemaakt om een tweede woongroep op te starten voor onze MCG-jeugdigen. Binnen de bestaande woongroep was het niveau van de jeugdigen erg uiteenlopend en werd de locatie te klein. 2021 is het eerste jaar geweest waarin we met twee woongroepen MCG hebben gedraaid; 'Bets' en 'Bekzied'. Binnen de MCG is er bij de jeugdigen sprake van een ernstig verstandelijke beperking die gepaard gaat met bijkomende lichamelijke beperkingen, medische afwijking en/of gedragsproblematiek. De twee

woongroepen voor de MCG onderscheiden zich van elkaar, net als de dagbestedingsroepen, op (ontwikkelings-)niveau. Bij de Bekzied is sprake van een gemiddeld lager niveau, waarbij de jeugdigen meer zorg en verzorging nodig hebben. Bij Bets is meer sprake van gedragsmatige problematieken.

De Korenschoof Psychologie:

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 destijds geresulteerd in De Korenschoof Kinder- en Jeugdpsychologie, kortweg ook wel DKKJ genoemd. Zoals eerder benoemd hebben we in 2021 veel aandacht gehad voor het beter profileren van alle 3 afdelingen van De Korenschoof, waarbij we voor eenheid in namen hebben gekozen. Daarom spreken we niet meer van DKKJ, maar van De Korenschoof Psychologie, of kortweg DK Psychologie. Inhoudelijk is de zorg binnen deze afdeling hetzelfde gebleven als in 2020. De afdeling DK Psychologie biedt behandeling en diagnostiek voor kinderen en jongeren in de leeftijd van 6 tot 18 jaar. Binnen DK Psychologie wordt de inzet van cognitieve gedragstherapie gecombineerd met die ondersteunde interventie. Dat wil zeggen dat wij bij deze cognitieve gedragstherapie op een evidence-based manier gebruik maken van de inzet van paarden, 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 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 verrichte 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 De Korenschoof met de daarbij horende implementatie van een nieuw ECD, maar ook Covid-19 hebben het afgelopen jaar een grote invloed gehad op onze bedrijfsvoering en zorgverlening. Zo heeft Covid-19 onze (langdurige) flexibiliteit, maar ook die van onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers flink op de proef gesteld. Het was opnieuw een jaar waarin wij veel hebben gevraagd van onze medewerkers en jeugdigen op het gebied van het naleven van maatregelen en beperking in sociale contacten. De verschillende en soms tegenstrijdige adviezen die wij kregen vanuit de GGD, maar ook de verschillen in aanpak en mening van onder andere scholen en

ouders/verzorgers, hebben een grote impact gehad. Desondanks is opnieuw gebleken dat de zorg voor onze jeugdigen altijd voorop staat bij onze medewerkers. We hebben samen op een creatieve en daadkrachtige wijze binnen alle drie afdelingen de best mogelijke zorg voor onze jeugdigen kunnen voortzetten.

Het stabiliseren van de teams en kennisverbreding door middel van cursussen, trainingen en opleidingen waren doelstellingen die we hadden gesteld voor 2021. Aansluitend hadden we het doel om de kernteams meer zelfsturend te maken, zodat medewerkers meer verantwoordelijkheid krijgen en nemen. Het jaar 2021 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 ook dit jaar minder aandacht kunnen hebben voor het opleidingsbeleid en teambuilding. Verderop in dit jaarverslag leest u meer over de scholingen die in 2021 wel plaats hebben gevonden. Het afgelopen jaar zijn er grote stappen gemaakt in het zelfsturend maken van de kernteams. Er is een nieuw roosterprotocol opgezet, waarbij de coördinatoren een 'basis-stempel' maken en de kernteams zelf de rest van hun rooster aanvullen. We hebben gemerkt dat deze nieuwe werkwijze voor sommige teams erg goed werkt en dat andere teams hier iets meer moeite mee hebben. Het optimaliseren van dit nieuwe werkproces zal dan ook een doel zijn voor 2022.

Ook het verbeteren van de interne- en externe communicatie was een doel voor 2021. We hebben hier het afgelopen jaar mooie stappen in gemaakt. De oprichting van het Pilot-team heeft hier een belangrijk aandeel in gehad. Daarnaast dragen de nieuwe profilering van de verschillende afdelingen binnen De Korenschoof, maar ook het nieuwe ECD en de nieuwe website bij aan een betere communicatie. Het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt aan de implementatie en bouw hiervan, maar de gevolgen hiervan zullen pas merkbaar zijn in 2022.

Samenvattend kunnen we stellen dat twee van de vier gestelde doelen voor 2022 behaald zijn; het oprichten van het Pilot-Team en het volledig in gebruik nemen van de nieuwbouw. Voor de andere twee doelen, het verbeteren van de interne- en externe communicatie en het stabiliseren van de teams, zijn in 2021 belangrijke stappen gemaakt. Deze doelen verwachten we te behalen in 2022.

We zijn erg tevreden over de samenwerking met ons ondersteunend netwerk. Begin februari 2021 heeft er een evaluatie plaatsgevonden met 's Heeren Loo betreft de inzet van de AVG arts. Deze samenwerking wordt van beide kanten als prettig ervaren en wordt in 2022 voortgezet. Er zal in januari 2022 een nieuwe evaluatie plaatsvinden. De samenwerking met De Opstap Twente zal per januari 2022 vervallen, vanwege het stoppen van de bedrijfsactiviteiten van De Opstap Twente.

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

- Het verder verbeteren van de interne- en externe communicatie
- Het stabiliseren van de teams d.m.v. kennisverbreding, scholing, teambuilding en meer focus op duurzame inzetbaarheid.

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 Gehandicapt (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 2021 begonnen met in totaal 84 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. Voordat de tweede MCG-groep werd geopend, werden de woon- en logeerplekken volledig bezet, waardoor de groep soms uit 7 'bewoners' bestond. 2 van deze jeugdigen zijn aan het begin van 2021 intern verhuisd van de Bekzied naar Bets, waardoor Bekzied in 2021 weer een 'normale' bezetting had. Sinds januari 2021 bestaat onze nieuwe woongroep Bets uit 6 woonplekken, waarvan er het afgelopen jaar 4 gevuld zijn door 2 jeugdigen die zijn doorgestroomd vanuit de Bekzied en 2 jeugdigen die nieuw zijn ingestroomd. De laatste twee plekken zullen in 2022 worden ingevuld door nieuwe jeugdigen die zullen instromen.

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 2021 6 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 logeren, waarbij dit langzaam wordt opgebouwd tot wonen wanneer er een beschikbare plek vrij komt. 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 woonplek op De Wannmaker is per 1-3-2021 weer gevuld. De bedoeling is dat hier begin Januari 2022 wijzigingen in komen. Bij De Weust is er in 2021 één jeugdige uitgestroomd, omdat er voor deze jeugdige geen doorontwikkeling mogelijk was bij ons. Deze woonplek heeft geruime tijd bewust leeg gestaan omdat we eerst de groepsdynamiek wilden herzien. De bedoeling is dat er per 1-1-2022 jeugdigen doorstromen vanuit de Wannmaker naar de Weust. Half december 2021 hebben 2 jeugdigen de doorstart gemaakt vanuit de Weust naar de ambulante woonvorm "De Deurstart". De Getkot is stabiel gebleven met dezelfde 6 jeugdigen en 1 logee die op de wachtlijst staat, om te komen wonen op deze groep.

Dagbesteding: Binnen de dagbesteding, naschoolse dagbesteding en naschoolse dagbehandeling zijn er ook wisselingen geweest. Er zijn 10 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 verzwaren van de zorgvraag. In andere gevallen hadden de jeugdigen een mooi stap vooruit gemaakt, of was de ontlasting voor ouders is niet meer noodzakelijk. Zo is één jeugdige bijvoorbeeld doorgestroomd naar arbeidsmatige dagbesteding, maar zijn ook twee jeugdigen over gegaan naar een 3-milieu's voorziening. Twee van de uitgestroomde jeugdigen hebben de keuze gemaakt door te stromen naar een andere zorgboerderij, omdat zij op zoek waren naar een zorgboerderij met mogelijkheden tot logeren. Omdat hierdoor weer plek is ontstaan zijn er het afgelopen jaar ook weer enkele jeugdigen ingestroomd. Dit was echter beperkt i.v.m. de Covid-19 pandemie. 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 2021 afgesloten met 84 jeugdigen in zorg. Het komende jaar verwachten wij dat dit aantal met enkele jeugdigen zal stijgen door 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 2021 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. Dit bleek hetzelfde te zijn als voorgaande jaren. In 2021 zijn wij daarom opnieuw kritisch geweest bij het beoordelen van aanmeldingen van nieuwe deelnemers. Hierin worden nieuwe aanmeldingen besproken waarbij zorgvuldig wordt beoordeeld of een jeugdige passend is binnen één van onze (doel)groepen.

Binnen het management staat dit vast maar er is ook gebleken dat de werkvloer hier meer betrokken bij moet zijn. Aan de hand van deze vraag, hebben we er voor gekozen om dit in een onderzoeksvraag aan bod te laten komen. Dit is door onze stagiaires goed opgepakt en verwerkt, met medewerking van de zorgcoördinatoren. Hieruit is een stappenplan ontstaan, die besproken is binnen het team en ook is weggezet op de zorgkamer (zie bijlage). Het team weet nu hoe een aanmelding te werk gaat en dit wekt veel begrip.

Er vind steeds meer gestructureerd overleg plaats, wanneer iemand nieuw wordt geplaatst. We proberen als team wekelijks bij elkaar te komen om de jeugdige kort te bespreken. Hier wordt er gesproken over wat er goed gaat, wat beter kan en waar nog mogelijkheden liggen. We zien hier een positief wending ontstaan. Dit jaar is mede door deze overleggen een jeugdige dusdanig bijgedraaid, dat escalaties nihil zijn geworden vergeleken met voorgaande periode.

Daarnaast zullen wij ook de inzet van DK Psychologie 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.

Wij hadden het doel om Bets (MCG) sneller te willen vullen met woonplekken, maar achteraf is het fijn gebleken dat de 4 nieuwe bewoners eerst aan hun nieuwe woonomgeving en aan elkaar hebben kunnen wennen. Waar er in het begin nog veel onrust was omdat de jeugdigen moesten wennen, is dit gedurende het jaar enorm verbeterd en heerst er nu veel rust op de groep. Dit zorgt ervoor dat de 2 nieuwe jeugdigen die in 2022 zullen instromen, in een stabiele basis groep terecht komen waarin zij rustig kunnen wennen.

Acties

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

Bijlagen

- Aanmeldingsprocedure

4.3 Personeel

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

Binnen Zorgboerderij de Korenschoof is in 2021 sprake geweest van verloop van personeel. We zullen dit hieronder kort per team / doelgroep toelichten.

Kantoor: Binnen het 'kantoorsteam' zijn in 2021 2 medewerkers uit dienst gegaan. Eén medewerker is elders een nieuwe uitdaging aangegaan in een andere functie en de andere medewerker is via een 'outplacement-traject' in een vergelijkbare functie, maar een beter passende organisatie aan de slag gegaan. In 2021 zijn twee medewerkers aangenomen binnen de overhead in de functie van HR-adviseur en medewerker zorgadministratie. Zoals beschreven in paragraaf 3.1 is het vertrek van de planner in combinatie met de wens om de teams te stabiliseren, reden geweest om taken te herverdelen. Er is dan ook voor gekozen geen nieuwe planner aan te nemen, maar deze taken bij de (zelfsturende) teams te leggen, onder toezien oog van twee coördinatoren. De komst van de HR-adviseur heeft het afgelopen jaar aanzienlijk bijgedragen in terugdringen van de verzuimcijfers, waar we uiteraard erg blij mee zijn. De HR-adviseur heeft als doel om zich aankomend jaar (nog) meer te richten op scholing en kennisverbreding binnen de verschillende teams en werkprocessen verder te digitaliseren.

DK Ambulant: In het begin van het jaar is het ambulante team met één medewerker uitgebreid. Eén van de medewerkers van het ambulante team is eind december uit dienst gegaan en is per januari 2022 elders een nieuwe uitdaging aangegaan in een nieuwe functie. Er is een vacature uitgezet voor deze functie en wij verwachten deze begin 2022 in te vullen.

DK Psychologie: Binnen het team van DK Psychologie is van één medewerker het contract niet verlengd. Binnen hetzelfde team is er in 2021 één nieuwe medewerker in dienst gekomen in de functie van orthopedagoog.

MCG: Binnen de MCG zijn 4 medewerkers uit dienst gegaan en zijn in hetzelfde jaar 4 medewerkers aangenomen in de functie van begeleider. Van de 4 medewerkers die uit dienst zijn gegaan, hebben er 3 elders een baan in een andere sector en/of functie aangenomen.

Jeugdzorg: Ook op de jeugdzorg groepen is er sprake geweest van verloop van personeel. Het gaat daarbij om totaal 6 medewerkers die uit dienst zijn gegaan. Van 1 van deze medewerkers is het contract niet verlengd en in overleg met één medewerker is besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In beide gevallen achtten wij het functioneren niet als voldoende. Een derde medewerker heeft ervoor gekozen om terug te gaan naar het onderwijs en zijn contract bij ons op te zeggen. Een andere medewerker was betrokken bij een incident en is op non-actief gesteld, waarna de arbeidsovereenkomst in overleg is beëindigd. Aanvullend zijn er 2 medewerkers uit dienst gegaan die bij ons een bijbaan hadden als assistent begeleider. Zij hebben elders een baan geaccepteerd die beter passend was bij hun opleiding en/of beschikbaarheid. In het afgelopen jaar zijn er 4 medewerkers in dienst gekomen binnen de jeugdzorg. Zij waren allen reeds als stagiaire binnen onze organisatie werkzaam en zijn na het behalen van hun diploma bij ons in dienst gekomen als begeleider, of naast hun opleiding bij ons in dienst gekomen als assistent begeleider.

Feedback: In 2020 hebben wij opnieuw moeten concluderen dat de de kritiek op de hoge werkdruk, de doelgroep en de planning reden is geweest voor medewerkers om onze organisatie te verlaten. Om meer informatie te verkrijgen over de (on)tevredenheid van medewerkers, hebben we ook dit jaar een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder alle (67) medewerkers van De Korenschoof. 34 medewerkers (51%) van de medewerkers heeft deelgenomen aan dit onderzoek.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn als belangrijkste conclusies naar voren gekomen dat medewerkers altijd (50%) of meestal (47%) met veel plezier naar het werk gaan. Dat is een kleine verbetering ten opzichte van 2020. Ook is het goed om te lezen dat de onderlinge samenwerking binnen de teams sterk verbeterd is. Zo heeft 100% van de medewerkers de samenwerking binnen het team het afgelopen jaar als goed of zeer goed ervaren, waar dit in 2020 nog 65% betrof. Het overgrote deel van de respondenten vindt ook de kwaliteiten en competenties van collega's goed (68%) of zeer goed (21%). Deze percentages waren in 2020 respectievelijk 52% en 13%. Het feit dat 100% van de medewerkers aangeeft het gevoel te hebben dat collega's er voor hem/haar zijn als dat nodig is, is voor ons een belangrijk signaal van collegialiteit. Een aspect waar wij veel waarde aan hechten. 97% van de medewerkers geeft daarnaast aan zichzelf te kunnen zijn en zich veilig te voelen op hun werkplek. Dit vinden wij erg fijn om te horen, omdat wij naar aanleiding van het vorige tevredenheidsonderzoek hebben gesteld dat we de mate van collegialiteit en mate van bereidheid van collega's om een dienst te ruilen graag hoger zouden willen zien.

De medewerkers zijn het visitekaartje van de zorgboerderij. Wij vinden hun enthousiasme en uitstraling dan ook erg belangrijk. Op dit moment geeft 12% van de medewerkers aan de zorgboerderij niet aan te bevelen aan vrienden/ familie/kennissen. Dat vinden wij een mooie verbetering ten opzichte van vorig jaar, toen dit percentage nog 29% betrof. Wel houden wij als doel om dit in 2022 nog verder te kunnen verbeteren. Uiteraard zijn er ook andere verbeterpunten. Zo geven medewerkers aan dat zij graag meer verbinding zouden zien tussen alle teams en groepen en dat zij de interne communicatie op dit moment nog slecht (27%) of zeer slecht (6%) vinden. Echter zien wij ook op dit punt een significante verbetering ten opzichte van 2020, toen nog 45% van de medewerkers heeft aangegeven de interne communicatie slecht te vinden en 13% zeer slecht. Wij zijn erg trots op deze verbetering!

We verwachten dat de projecten die we in 2021 in gang hebben gezet met betrekking tot 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 2022 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.

Bijlagen

- Samenvatting resultaten tevredenheidsmeting medewerkers 2021

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 2021 sprake is geweest van twee 'stageperiodes'. Schooljaar 2020/2021 en schooljaar 2021/2022.

Voor het jaar 2020/2021 15 stagiaires gehad vanuit verschillende opleidingen. We zullen deze kort toelichten.

De stagiaires van afgelopen jaar kwamen vanuit veel verschillende opleidingen, namelijk:

- Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen - 2x
- Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker - 3x
- Sociaal Cultureel Werker - 2x
- HBO - Social Work - 3x
- MBO Verpleegkunde - 3x
- HBO-V - 2x

Het stagejaar 2020/2021 was een rumoerig jaar, met grote onderlinge verschillen tussen de stagiaires. Er zijn 4 stagiaires vroegtijdig gestopt. 3 van hen gaven aan dat de reistijd en de (onregelmatige) diensttijden niet haalbaar waren voor hen. Er zat voor hen een belangrijk verschil tussen de gewenste rusttijden- en dagen, en de wettelijke en conform Cao Gehandicaptenzorg vastgestelde rusttijden. Ook bleek, zelfs na meerdere gesprekken met de stagiaires en scho(o)l(en), dat de motivatie van deze stagiaires beperkt was. Dit merkten wij ook doordat (enkele van) de stagiaires niet op kwamen dagen op afgesproken tijden, en/of zich niet aan andere afspraken hielden. 1 van de stagiaires kreeg elders een BBL stageplek aangeboden die beter bij haar leek te passen. 7 andere stagiaires bleken echt op hun plek te zijn binnen De Korenschoof. Zij zijn na hun opleiding bij ons in dienst gekomen en/of zijn tijdens hun opleiding als assistent bij ons aan de slag gegaan. De 4 andere stagiaires hebben hun stageperiode met goed gevolg afgerond binnen De Korenschoof.

Voor het schooljaar 2021/2022 zijn er in september 2021 11 nieuwe stagiaires begonnen.

- Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg - 1x
- Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker - 1x
- Sociaal Werker - 1x
- Sociaal Maatschappelijk Dienstverlener - 1x
- HBO - Social Work - 1x
- Verzorgende IG - 1x
- MBO Verpleegkunde - 2x
- HBO-V - 2x
- WO Orthopedagogiek - 1x

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. De stagiaire leert eerst één jeugdige te begeleiden en wanneer dit goed gaat wordt dit uitgebreid naar twee jeugdigen etc. Aan het eind van een stageperiode verwachten we dat de stagiaire een gehele groep kan begeleiden. De vaste begeleider is dan op de achtergrond aanwezig, maar te allen tijde beschikbaar. Daarnaast is er de mogelijkheid voor de stagiaire om opdrachten en examens vanuit school af te laten nemen en hier vooraf aan te werken.

Ook in 2021 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. In 2021 hebben er twee intervisiemomenten plaatsgevonden, waarvan 1 in mei en 1 in december. In verband met Covid-19 waren deze bijeenkomsten beide digitaal.

Na feedback van de stagiaires is in 2021 gebleken dat stagiaires soms moeite hebben met de onregelmatige diensten en het aantal uren dat zij stage dienen te lopen. De stagecoördinatoren hebben dit besproken met de stagiaires en scholen. Hieruit blijkt opnieuw het belang van heldere afspraken, regels en verwachtingen van begeleiders en stagiaires. Deze zijn daarom ook nogmaals besproken in de

teamvergaderingen. 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 opnieuw hoger geweest dan wenselijk. Echter heeft dit soms ook voor nieuwe inzichten en herverdeling van taken gezorgd, die een positief effect hebben gehad op onze organisatie en dit ook in 2022 nog zullen hebben. Zo is er een belangrijke stap gemaakt naar meer zelfsturende teams en zelfroosteren. Veel medewerkers die het afgelopen jaar uit dienst zijn gegaan hebben gekozen voor een baan in een andere functie of zelfs andere sector. Dit is deels veroorzaakt door de hoge werkdruk in de zorg vanwege onder andere Covid-19, maar ook de invloed die Covid-19 heeft gehad op onze zorgboerderij en de doordoor ontstane onduidelijkheden in de benodigde maatregelen. Ook is gebleken dat het vele thuiswerken en het beperken van onderlinge contacten op de werkvloer de behoefte aan korte informele gesprekken met collega's groot is. De gesprekken met de koffie-automaat zorgen vaak snel voor duidelijkheid én gezelligheid. Daarnaast hebben we gemerkt dat diepgang en openheid in gesprekken via een online platform moeilijker tot stand komt dan wanneer een gesprek fysiek plaatsvindt. Om deze laagdrempelige gesprekken en de onderlinge samenwerking te faciliteren zal de directrice vanaf januari 2022 om de maand een 'Inter-visie' bijeenkomst organiseren waarin de visie van De Korenschoof wordt toegelicht, maar waar ook alle dagelijkse knelpunten of ideeën kunnen worden besproken.

Met betrekking tot de stagiaires is gebleken dat het wenselijk zou zijn om meer stagebegeleiders te hebben binnen onze organisatie. Op die manier kunnen stagiaires vaker direct samenwerken met hun stagebegeleider en wachten zij minder lang met het stellen van vragen. Onze stage coördinatoren zijn kritisch in het aannemen van stagiaires. Het selecteren en afwijzen van stagiaires gebeurt altijd op basis van een persoonlijk gesprek en niet op basis van een brief. Dit belang is opnieuw gebleken nadat meerdere stagiaires uit het jaar 2020/2021 hun stage bij ons vroegtijdig hebben beëindigd. Dit is onwenselijk voor onze jeugdigen, en kost onze stagecoördinatoren veel tijd en moeite.

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. De HR-adviseur heeft hier in 2021 veel aandacht aan besteed en een praktijkprogramma opgesteld. Dit praktijkprogramma is ingediend t.b.v. accreditatie bij het SKJ. Op het moment van schrijven van dit jaarverslag, wachten wij nog op een terugkoppeling hierover. Het praktijkprogramma hebben wij toegevoegd in de bijlage. Eén MBO geschoolde medewerker heeft zich middels een EVC traject afgelopen jaar wel SKJ kunnen registreren, maar het doel om alle HBO geschoolde begeleiders SKJ te registreren is niet volledig behaald en zal daarom blijven staan voor 2022. Ook het doel het volledige opleidingsplan in kaart te brengen is niet volledig behaald en zal blijven staan voor 2022.

Het verder uitdiepen en waar mogelijk verbreden van de methodieken was ook een opleidingsdoel voor 2021. Dit opleidingsdoel is grotendeels behaald. De hoofdbehandelaar en gedragswetenschapper(s) hebben zich verdiept in de verschillende methodieken die passend zijn bij onze doelgroepen. Deze methodieken zijn direct de basis geweest voor de nieuwe zorgplannen die in het ECD zijn vormgegeven. Voor de woongroepen van de Jeugdzorg wordt de Triple-C methodiek gehanteerd en voor de woongroepen is de LACCS verder geïmplementeerd. In 2022 zullen ook alle begeleiders, ambulante hulpverleners en behandelaars geschoold worden in deze methodieken.

Het aanbieden van cursussen en scholing op het gebied van BHV en medicatie (aanreiking en toediening) was ook een opleidingsdoel voor 2021. Dit doel is behaald. Het doel om één van onze medewerkers de cursus 'Beleven in Muziek' te laten volgen is niet behaald, omdat de betreffende medewerker uit dienst is gegaan.

Acties

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

Bijlagen

- 0056.1 - Praktijkprogramma SKJ

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.

Het afgelopen jaar zijn er verschillende scholingen en cursussen gevolgd. We zullen deze hieronder puntsgewijs toelichten:

- BHV-training
 - 31 medewerkers hebben in het afgelopen jaar deelgenomen aan de BHV training en deze met goed gevolg afgerond. Tijdens de BHV-training is de theorie besproken en zijn in groepjes praktische vaardigheden geoefend zoals reanimeren en het blussen van een brand met behulp van een brandblusser of blusdeken.
- FACET-training
 - In december hebben 12 begeleiders een training gevolgd in de FACET methodiek en deze met goed gevolg afgesloten. Het doel van deze FACET-training is het verwerven van individuele en/of teamgerichte vaardigheden om veilig te kunnen handelen in situaties waarin sprake is van (dreigend) gewelddadig gedrag.
 - Op verzoek van de medewerkers hebben we als doel gesteld om deze training in 2022 ieder kwartaal aan te bieden. Ook stagiaires worden hiervoor uitgenodigd.
- Geef me de vijf
 - In 2021 is door Autimaat een voorlichting verzorgd over Geef me de 5. Hier hebben 12 medewerkers aan deelgenomen. Autimaat is ontstaan vanuit de organisatie Geef me de 5. Dit is een methodiek die zich focust op 5 pijlers: autisme begrijpen, positief contact, basisrust creëren, problemen oplossen en ontwikkeling bevorderen.

- Hechtingsproblematiek
 - In oktober is er door 'Coaching in beeld' een training verzorgd m.b.t. hechtingsproblematiek.
 - Er is op één van de woongroepen van de Jeugdzorg onder begeleiding van 'Coaching in beeld' video-interactie ingezet om het team bewust te maken van hun eigen handelen en hoe zij over komen op de jeugdigen. Begeleiders vonden dit in het begin erg lastig, maar na het bespreken van de beelden toch erg prettig en leerzaam.
 - Op 16 maart staat er een nieuwe voorlichting gepland
- Medicatie
 - Vanuit het OTBT is er een nieuwe cursus medicatieveiligheid en verstrekking met praktijkbijeenkomst verzorgd. Hier hebben 9 medewerkers aan deelgenomen en tevens met goed gevolg afgerond. Het doel van deze opleiding is het bekwaam worden in medicatieveiligheid en -verstrekking. Op dit moment zijn alle begeleiders van het Jeugdzorg- en MCG-team bevoegd en bekwaam op het gebied van medicatie-veiligheid en verstrekking.
 - In 2022 wordt er nascholing geboden voor het gehele team.
- Salarisadministratie
 - Eén van de medewerkers van de financiële administratie heeft met goed gevolg een opleiding voor salarisadministratie afgerond.
- Cognitieve gedragstherapie:
 - Eén van onze gedragswetenschappers is bij de RINO-groep gestart met een opleiding voor cognitieve gedragstherapie met het accent op Kind en Jeugd.
 - Vier van onze gedragswetenschappers hebben een cursus gevolgd voor het bieden van cognitieve gedragstherapie met paarden.
- Matrix-methodiek:
 - Eén van onze gedragswetenschappers is gestart met een opleiding in de Matrix-methodiek.
- Keuring elektrische arbeidsmiddelen:
 - Twee van onze medewerkers hebben de cursus tot keurmeester elektrische arbeidsmiddelen volgens NEN ISO 3140 gevolgd en deze met goed gevolg afgerond.

Alle SKJ geregistreerde medewerkers hebben in hun eigen tijd ook bijeenkomsten bijgewoond of cursussen gevolgd die bijdragen aan het behouden van de SKJ-registratie. Aanvullend volgen zij structureel intervisie-bijeenkomsten.

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.

Voor 2022 is het verder vormgeven en optimaliseren van het opleidingsbeleid een belangrijk doel. Dit doel is het afgelopen jaar niet volledig behaald en zal blijven staan voor 2022. Aanvullend hebben wij de volgende opleidingsdoelen gesteld voor de komende periode:

- Accreditatie behalen voor SKJ-registraties en EVC-trajecten
- Onze zorgmanager staat ingeschreven voor de HBO opleiding Consulent Seksuele Gezondheid. Dit is echter uitgesteld vanwege te weinig aanmeldingen. De opleiding zal waarschijnlijk halverwege 2022 worden gestart.
- Training in de LACCS-methodiek voor alle begeleiders van de MCG-groepen.
- Training in de Triple-C methodiek voor alle begeleiders van de Jeugdzorg-groepen.
- Herhalingscursus aanreiking en medicatietoediening voor alle begeleiders
- Herhalingscursus BHV
- Teambuilding bij De Wilgenwaard

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 2021 heeft opnieuw 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 niet alle trainingen en teambuildingsactiviteiten kunnen laten plaatsvinden zoals wij als doel hadden gesteld voor 2021. Ondanks dat we niet het volledige opleidingsplan hebben kunnen vormgeven zoals gewenst voor 2021, zijn wij in algemene zin erg tevreden en trots op de opleidingsdoelen die wij het afgelopen jaar nog wel hebben kunnen behalen.

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 hebben het afgelopen jaar aangegeven behoefte te hebben aan structurele herscholing op het gebied van medicatie-aanreiking en -toediening, en de FACET methode. Dat medewerkers dit zelf aangeven bij de HR-adviseur en in het Pilot-team, vinden wij een mooie ontwikkeling. Wij hopen dat we we ook aankomend jaar door de inzet van de HR-adviseur en de structurele Pilot-team vergaderingen de wensen van medewerkers op het gebied van scholing en ontwikkeling in kaart kunnen blijven brengen. 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 2022.

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 2021 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 2021.

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 afgerond is en volledig in gebruik is genomen. Dat de dagbestedingsgroep nu een eigen ruimte heeft creëert rust en structuur. Hier was veel behoefte aan.

De gesprekken die nodig zijn voor het verlengen van indicaties hebben wel doorgang gevonden in 2021, 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. Ook extra gesprekken die nodig waren in verband met een veranderende zorgvraag hebben wel doorgang gevonden. Zo zijn er ook veel gesprekken gevoerd m.b.t. het aanvragen van 'meerzorg'.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Uit de evaluatiegesprekken kunnen we concluderen dat jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden zijn over de zorg die wordt geboden door De Korenschoof. Ouders/verzorgers hebben aangegeven gemerkt te hebben dat we professioneler zijn geworden. Als verbeterpunten zijn, net als in het tevredenheidsonderzoek, veelal de communicatie en de (persoonlijke) hygiëne genoemd. De interne- en externe communicatie zijn het afgelopen jaar duidelijk verbeterd, maar wij denken dat de nieuwe website en de mogelijkheid voor ouders/verzorgers om in de loop van 2022 mee te kijken in het ECD een grote verbetering hier ook een belangrijke bijdrage in zullen hebben.

We hebben het afgelopen jaar gemerkt dat er een stijging is geweest in de 'meerzorg'-aanvragen. Wij verwachten dat Covid-19 hier een belangrijke oorzaak van is geweest, omdat hierdoor veel onduidelijkheid is ontstaan voor onze jeugdigen, met vooral wijzigingen in structuur en tevens overprikkeling.

Het afgelopen jaar zijn er bij verschillende gemeenten veranderingen geweest in werkwijzen. Zo heeft niet iedere jeugdige meer een eigen jeugdconsulent. Wij hebben gemerkt dat hierdoor de regie niet altijd helder is, en bijvoorbeeld bij jeugdigen die 18 jaar worden, te laat evaluatiegesprekken ingepland (kunnen) worden. Wij zullen hier het aankomende jaar extra alert op zijn.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

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. De inspraakmomenten waren veelal een moment van samen zijn en een mogelijkheid om alles ter tafel te leggen. Dit gaat met veel humor en heel veel onzinnige vragen, tot reële vragen die vragen om duidelijkheid.

Onderwerpen die tijdens gesprekken ter tafel kwamen waren:

- Wifi momenten of deze gewijzigd kunnen worden en of er ruimte is voor meer Wifitijd
Verandering is mogelijk maar het doel is om actief en sociaal bezig te zijn met elkaar.
- Nieuw interieur / opknappen van de woongroepen.
Dit gaat gebeuren in Januari 2022
- Logeren externen op de boerderij.
Dit is niet mogelijk i.v.m. de rust, structuur en veiligheid op de groepen.
- Inspraak tot het eten.
Is aangepakt hier is de ruimte voor. Jeugdigen mogen meer beslissingen nemen, zolang er maar een gezond patroon in zit.
- Meer speel mogelijkheden op de boerderij.
Hier wordt in de toekomst rekening mee gehouden en is doorgegeven bij de administratie.
- Een zwembad op het terrein.
Dit is helaas niet mogelijk i.v.m. de vele reglementen en veiligheidsaspecten die hierbij van toepassing zijn.
- Het slapen van bewoners bij elkaar op de kamer.
Dat is niet toegestaan.
- Kunnen we weer op kamp.
Wanneer Corona voorbij is, pakken we dit op. De verwachting is 2022.
- Corona maatregelen.
Die moeten we hanteren en hier kunnen we niet van afwijken, om ieders gezondheid te kunnen waarborgen.
- Regels tijdens Corona om naar huis te kunnen gaan.
We willen dit waar het kan door laten gaan maar dit kan betekenen dat er getest moet worden bij terugkomst op de Boerderij.
- Het gebruik van alcohol.
In overleg met ouders en begeleiders mogen jeugdigen van 18 jaar en ouder alcohol nuttigen, met een maximum van 2 drankjes en altijd onder toezicht. Dit is ook opgenomen in de huisregels.
- Groepsgeld wat kunnen we hier mee.
Dit is vrij te besteden voor leuke gelegenheden met de groep. hier kan met elkaar invulling aangegeven worden.

Deze gesprekken worden gevoerd met degene die het prettig vinden, maar dit is meestal de 18+ groep die deel neemt. Het streven is om dit minimaal 6 keer per jaar te doen. In het jaar 2021 hebben deze gesprekken 5 keer plaatsgevonden vanwege een quarantaine situatie.

Naast de tafelgesprekken met de jeugdigen wordt er normaliter ook ieder kwartaal een ouderavond georganiseerd. Voor het afgelopen jaar is deze sporadisch doorgedaan. 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. Ouders geven aan, het fijn te vinden dat deze straks weer doorgaan. Deze behoefte ligt er zeker zowel bij ouders als De Korenschoof.

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.

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.

Het valt ons op dat deze gesprekken nog steeds het meest effect hebben op de 18+ jeugdigen. Anderen hebben hier geen zin in of behoefte aan. Bij deze jeugdigen helpt het om gewoon tijdens de eetmomenten bepaalde onderwerpen aan te snijden. Ook zien we dat de vaste vertrouwenspersoon van het AKJ een band heeft opgebouwd en jeugdigen steeds meer aan hem vragen. Deze overleggen gebeuren altijd samen met de zorgmanager. Hier wordt ter plekke gezocht naar antwoorden of hier komen we later op terug.

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 2022 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. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

Begin januari 2022 is een tevredenheidsonderzoek uitgezet voor jeugdigen en hun ouders/verzorgers, om van hen te horen hoe zij de zorg bij De Korenschoof in 2021 hebben ervaren. Net als vorig jaar hebben we er dit jaar voor gekozen om dit volledig digitaal te doen en hiervoor gebruik te maken van Microsoft Forms. Onderwerpen die in het onderzoek aan bod komen zijn informatievoorziening, begeleiding, begeleiders, activiteiten, deelnemersgroep (contact, sfeer), Covid-19 en de nieuwbouw. Er is hierbij geen onderscheid gemaakt tussen de twee doelgroepen, MCG en Jeugdzorg. Wel is er in de vragenlijst onderscheid gemaakt tussen de jeugdigen die bij ons wonen en de jeugdigen die een andere zorgvorm ontvangen. De (ouders/verzorgers van) jeugdigen die enkel bij ons in zorg zijn voor ambulante hulp, diagnostiek of behandeling zijn niet meegenomen in dit onderzoek, omdat deze vragenlijst voor hen niet passend was. Voor de jeugdigen die bij ons wonen zijn extra vragen opgenomen die betrekking hebben op onder andere de maaltijden, privacy en de omgang met mede bewoners. Ook alle 18+ jeugdigen hebben de mogelijkheid gekregen om het tevredenheidsonderzoek in te vullen. 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 57 jeugdigen en ouders/verzorgers uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. We hebben van 17 respondenten (30%) de vragenlijst ingevuld retour ontvangen. Dat zijn 5 respondenten meer dan vorig jaar en ook procentueel gezien ligt de responsiviteit flink hoger dan in 2020, toen dit nog 14% was. 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 7.5! Daarmee is ons rapportcijfer verbeterd van een 7.0 in 2020 naar een 7.5 in 2021 en daar zijn we erg trots op. In algemene zin zijn de jeugdigen en hun ouders/verzorgers erg tevreden over de relatie tussen de jeugdige en zijn/haar begeleider. Zo geeft 88% 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. 100% van de respondenten geeft aan zich op zijn gemak te voelen bij de andere jeugdigen op de Korenschoof. 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. Echter is deze tevredenheid wel gedaald ten opzichte van 2020. Dit betreuren we, maar kunnen we wel verklaren door de reeds benoemde onduidelijkheden en verschillen in adviezen en maatregelen van verschillende partijen (o.a. de overheid, GGD en scholen).

88% van de respondenten zou De Korenschoof aanbevelen aan vrienden, familie en/of kennissen. Dit percentage was vorig jaar 66% en hoopten wij te verbeteren. Wij zijn erg tevreden over deze verbetering. Het verbeteren van de interne en externe communicatie is opnieuw een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast wordt ook het verbeteren van de hygiëne als verbeterpunt genoemd. Tips om ons rapportcijfer te

verbeteren zijn bijvoorbeeld: "Het zou fijn zijn dat we als ouder mee kunnen kijken in het rapportagesysteem" / "De communicatie over (organisatie)ontwikkelingen kan beter, m.b.t. de zorg voor ons kind is die wel goed." / "Door de hygiëne van de leefruimtes te verbeteren."

We zijn erg blij om de mooie woorden van onze jeugdigen en hun ouders/verzorgers over onze zorgboerderij te lezen, n.a.v. de vraag wat zij goed vinden aan de zorg die wij bieden: "Sfeer, zorgvuldigheid, betrokkenheid en persoonlijke aandacht" / "Jezelf kunnen zijn en lekker je ding kunnen doen" / "Er is veel deskundigheid aanwezig" / "Structuur en veiligheid"

We zijn over het algemeen zeer tevreden over de resultaten van dit onderzoek. Desondanks zien wij zeker verbeterpunten, met name op het gebied van communicatie. We zullen de resultaten van het onderzoek begin 2022 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

- Samenvatting resultaten tevredenheidsmeting jeugdigen 2021

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 verhogen van de responsiviteit was een doel dat we hadden gesteld voor dit jaar. We zijn dan ook erg blij dat dit is gelukt. De belangrijkste verandering die hieraan ten grondslag ligt is de manier waarop wij de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek hebben verzonden. Voorheen verstuurde onze kwaliteitsmedewerker deze uitnodiging per e-mail vanuit ons algemene e-mailadres info@zbdk.nl. Dit jaar is ervoor gekozen om de coördinatoren en managers van de verschillende groepen de uitnodigingen vanuit hun eigen e-mailadres te laten sturen. De ouders/verzorgers van onze jeugdigen hebben nauw contact met hen en ervaren de uitnodiging hierdoor als een meer persoonlijke vraag. Ook hebben de managers en coördinatoren nog een herinnering gestuurd en waar mogelijk ouders persoonlijk geattendeerd op het tevredenheidsonderzoek.

Een ander belangrijk aandachtspunt was het verbeteren van de interne- en externe communicatie. In het afgelopen jaar zijn hier grote stappen in gemaakt, zoals het implementeren van het nieuwe ECD en het bouwen van een nieuwe website. Deze zullen beiden in het begin van 2022 volledig in gebruik genomen worden. Wij verwachten dan ook dat de tevredenheid m.b.t. de communicatie als gevolg hiervan in 2022 sterk zal verbeteren. De andere doelen die we hadden gesteld voor 2021 waren het verbeteren van het rapportcijfer en dat een groter aantal respondenten Zorgboerderij de Korenschoof zou aanbevelen aan vrienden, familie en/of kennissen. Deze doelen hebben we ruimschoots behaald, met een rapportcijfer van een 7.5 en een stijging van 66% naar 88% van de respondenten die de Korenschoof aanbeveelt. Daar zijn we ontzettend blij mee.

Doordat we binnen De Korenschoof verschillende afdelingen en zorgvormen hebben, is het lastig een vragenlijst te maken die passend blijkt voor alle jeugdigen. Voor 2022 zullen we verschillende vragenlijsten maken voor de verschillende afdelingen, zodat we de tevredenheid van de jeugdigen binnen alle zorgvormen kunnen meten. We gaan in 2022 kijken hoe we dit onderzoek het beste kunnen vormgeven voor jeugdigen die ambulante zorg, diagnostiek en behandeling ontvangen. Doordat zij slechts een kortere periode in zorg zijn, is het huidige onderzoek niet passend en representatief. Daarnaast zullen we in 2022 aandacht hebben het verbeteren van de hygiëne, maar ook voor de interne- en externe communicatie. Welke concrete acties wij naar aanleiding van dit tevredenheidsonderzoek uit zullen zetten, zal begin 2022 met het pilot-team en tijdens de MT-vergadering worden besproken

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, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. VNa overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er hebben in 2021 enkele ongevallen en bijna ongevallen plaatsgevonden. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- Er hebben zich in het jaar 2021 verschillende valpartijen voorgedaan, dit gebeurt voornamelijk binnen de MCG groep. Dit ontstaat voornamelijk door de lichamelijke beperkingen en instabiliteit van de jeugdigen. Veel meer als een valpartij en of het stoten van het lichaam tegen de muur, is er niet gebeurd in het jaar 2021
- Een jeugdige met licht verstandelijke beperking is weggelopen. Afhankelijk van de problematieken van de betreffende jeugdige, zijn/haar gemoedstoestand en de situatie wordt bekeken of begeleiders de jeugdigen direct tegenhouden of niet, of telefonisch contact met de jeugdige mogelijk is, of dat de politie ingeschakeld moet worden. De afspraken hierover staan beschreven in het vermissingsbeleid' en het dossier van de jeugdige. Ouders/verzorgers worden in het geval van weggelopen altijd direct geïnformeerd.
- Jongere met verstandelijke beperking dreigt uit een langzaam lopende auto te stappen tijdens een Corona controle bij de GGD. Situatie is besproken met jeugdige en de GGD. Er kon rekening worden gehouden met jeugdige zijn gemoedstoestand. Ouders zijn hierover geïnformeerd en is er een plan van aanpak gemaakt voor de volgende keer.

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, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er hebben in 2021 enkele medicatie-incidenten plaatsgevonden. We zullen deze per (categorie) meldingen kort toelichten:

- 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.
- Door onoplettendheid van medewerker is er structureel medicatie vergeten te geven. Dit is tijdig onderkend door leidinggevende en zijn er passende maatregelen getroffen.
- Vaccinaties m.b.t. Corona en de sneltesten die gedaan moesten worden. Binnen de doelgroep werd dit niet altijd openlijk ontvangen maar is met veel inzet en de juiste bejegening allemaal goed verlopen.
- Jeugdige met psychische klachten heeft bewust noten tot zich genomen, terwijl hij een notenallergie heeft. Er is adequaat gehandeld door begeleiding door het toedienen van de Epi pen. Ouders en artsen zijn geïnformeerd en heeft geen schadelijke gevolgen ondergaan.
- Bewust toedienen van epi pen wanneer dit niet noodzakelijk is. Jeugdige is bekend met Psychische klachten en heeft verder geen gevolgen gehad. Alles is met huisarts en ouders besproken.
- Vergeten medicatie uit te delen omdat begeleiding moet wachten op een gecertificeerde collega.

Het uitgeven en toedienen van medicatie heeft ook in 2021 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 voorgaande jaren. 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, HR-adviseur, project- en procesmedewerker, kwaliteit- en beleidsmedewerker en vindt tweewekelijks plaats. Na overleg wordt besloten of er acties uitgezet moeten en of het incident gemeld moet worden bij de IGJ.

Er zijn in 2021 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.

We hebben bij een enkeling een stijging van agressie gezien in het jaar 2021. Dit is te verwijten aan een nieuwe plaatsing en de onrust die dit met zich mee brengt. Zo hebben we van één enkele jeugdige meldingen die oplopen tot 15 stuks. Zoals benoemd worden deze meldingen beoordeeld en besproken binnen het team en het management en eventueel derden zoals: voogden en gemeente consultants. De veiligheid van jeugdigen en begeleiders staan hierin centraal. Wanneer dit niet gewaarborgd kan worden zullen er andere maatregelen volgen, zoals een eventuele uitplaatsing.

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.

In het jaar 2021 is er 1 voorval geweest m.b.t vermoedens van ongewenste intimiteit tussen begeleider en jeugdige. Deze ernstige casus is met uiterste discretie opgepakt op hoog niveau en is besproken met allerlei verschillende disciplines en instanties. Zo is er bijvoorbeeld een melding gedaan bij: politie, IGJ, AKJ en andere betrokkenen omtrent de jeugdige en de begeleider. De casus is nog lopende in het jaar 2022 maar we verwachten deze op korte termijn administratief volledig af te ronden, met een zo goed mogelijke afloop voor alle betrokken partijen.

Acties

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

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. De doorstroom van het wonen was nihil in het jaar 2021, wat enorm heeft bijgedragen aan de rust en stabiliteit van de woongroepen.

We hebben een stijging gezien qua agressie, maar die was te koppelen aan een nieuwe aanmelding en plaatsing. Dit werd uiteindelijk ook versterkt door medebewoners. Jeugdige heeft veel moeite gehad om te wennen aan de setting en zijn medebewoners. Jeugdige heeft uiteindelijk voldoende begeleiding en ruimte gekregen om dit om te kunnen zetten. Dit komt vooral omdat we hier tijd in hebben gestoken als team en genoeg intervisies hebben gehad met elkaar.

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. Er is een streng toezicht gehouden m.b.t. de uitgifte van medicatie en het vergis. Begeleiders die structureel fouten maakten, hebben we verplicht de medicatie cursus laten herhalen. Het is ons gelukt om iedereen gecertificeerd te krijgen m.b.t. medicatie uitgifte, d.m.v. cursussen. Zo hoeft men niet afhankelijk te zijn van een ander, waardoor het vergeten van medicatie minder voorkomt.

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 registeren 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 gericht acties op uit kunnen zetten die leiden tot minimalisatie van het aantal incidenten. De mogelijkheid voor het digitaliseren van de MIC-meldingen is meegenomen in het inrichten van het nieuwe ECD. We verwachten alle MIC-meldingen vanaf het begin van 2022 via dit systeem te kunnen doen. De eerste trainingen hebben reeds plaats gevonden.

Acties

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

Bijlagen

- Jaarverslag AKJ

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.

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 01-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een continu proces

Kwaliteitenspel en intervisie met begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021
Actie afgerond op: 15-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het kwaliteitenspel is op verzoek van de medewerkers iets anders vormgegeven, maar vervolgens gedaan tijdens de vergadering van het gehele jeugdzorgteam. Dit werd als waardevol ervaren.

Pas het noodplan met plattegronden aan na afronding van de nieuwbouw

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 25-03-2021 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken medewerkers zorgboerderij de Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2021
Actie afgerond op: 01-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Doorlopend proces

Monitoren nieuwbouw, invoeren nieuwe ruimtes deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 28-02-2021 (Afgerond)

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2021
Actie afgerond op: 27-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een servicecontract, waarbij blusmiddelen en noodverlichtings-armaturen worden gecontroleerd.

Preventiemedewerker beleid op schrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 30-06-2021 (Afgerond)
Toelichting: We vragen voor alle medewerkers en stagiaires een VOG aan, dit is ook opgenomen in het HR-beleid

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
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2021
Actie afgerond op: 16-09-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op 16 september is een herhalingscursus BHV verzorgd op locatie van de zorgboerderij. Ook hebben een aantal nieuwe medewerkers hun BHV certificaat behaald.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag is ingediend

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: 04-06-2021 (Afgerond)

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2021
Actie afgerond op: 26-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Zoönosencertificaat is behaald

Regeling dierenrisico's beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 12-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een protocol dierverzorging opgesteld

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: 04-06-2021 (Afgerond)
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.

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: 16-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een Bouwveiligheidsplan jeugdigen opgesteld, in aanvulling op het reeds bestaande bouwveiligheidsplan.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 27-02-2021 (Afgerond)

Monitoren van incidenten

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)

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: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is beschreven in de werkbeschrijving.

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: 29-01-2021 (Niet meer van toepassing)
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: 30-01-2021 (Afgerond)
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.

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: 01-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: De nieuwe MCG groep is gestart. De logeeropvang is niet geheel vervangen, maar beperkt van 7 naar 3 logeerplekken.

Evaluatie consultatieovereenkomst inzet AVG arts 's Heeren Loo

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021
Actie afgerond op: 04-02-2021 (Afgerond)
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.

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.

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

Open Dag 2022

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2022

Facet-training

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022

Training rapporteren op de Jeugdzorg en MCG-groepen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Evaluatie opleidingsplan SKJ-(her)registratie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

protocollen/ handelingsplannen up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2022

Nascholing medicatie voor alle begeleiders (jeugdzorg en MCG)

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2022

Functioneringsgesprekken medewerkers zorgboerderij de Korenschoof

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

Begeleiders MCG en Jeugdzorg trainen in omgang met agressie

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2023

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: 25-04-2022

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

Start uitvoering opleidingsplan SKJ-herregistratie

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: RI&E met rondgang op de Zorgboerderij en locatie Tjoost is uitgevoerd door een deskundige van Stigas.

Aanvraag RI&E toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: De RI&E is getoetst door een Arbo-deskundige van Stigas.

Brandblusapparaten en EHBO middelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Algemene vergadering met alle begeleiders van de Jeugdzorg-groep

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Videointeractie met het team (CCE)

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Zoonosencertificaat herkeuring

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Training hechtingsproblematiek**Geplande uitvoerdatum:** 16-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 31-03-2022, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.**

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Korte audit n.a.v. nieuwbouw en nieuwe werklocatie. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Evaluatie protocollen: medicatieverstrekking en medische handelingen door de verpleegkundigen****Geplande uitvoerdatum:** 29-01-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-05-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Evaluatie opleidingsplan SKJ-herregistratie****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-06-2022 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** Aanvullen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 29-06-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-06-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De actielijst van de Kwapp is niet geïntegreerd in de dagelijkse bedrijfsvoering binnen De Korenschoof, waardoor de actielijst in 2021 niet voldoende is bijgehouden. We maken bij elke (structurele) vergadering gebruik van een vast format voor agenda- en notulen. In dit format is ook een actielijst opgenomen, die structureel bij elke vergadering wordt besproken. Het bijhouden van deze actielijsten is het afgelopen jaar steeds meer een vast werkproces geworden voor alle medewerkers die bij deze vergaderingen aansluiten. Het bijhouden van de actielijst in de Kwapp voelt daardoor overbodig en is in 2021 niet voldoende gedaan.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

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

- In de komende vijf jaar blijft 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 (verdere) implementatie en optimalisatie van een nieuw ECD, scholing van medewerkers, verslaglegging, beleid, protocollen etc.
- In de komende vijf jaar zal er gekeken worden naar de optimalisatie van ICT systemen, zullen deze waar nodig vervangen worden en zullen medewerkers geschoold worden in het gebruik van deze systemen.
- In de komende vijf jaar willen we onze afdeling DK Psychologie tot een expertisecentrum vormen.

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 professionaliseren van Zorgboerderij de Korenschoof. Om dit te bereiken zullen wij ons focussen op onderstaande aspecten:

- In het komende jaar willen we de interne- en externe communicatie verder verbeteren
- In het komende jaar willen we binnen onze afdeling DK Ambulant de zorg uitbreiden door ook ambulante hulp te bieden aan jeugdigen die begeleid zelfstandig (willen) wonen
- In het komende jaar willen we ons meer focussen op kennisverbreding en scholing binnen de verschillende teams
- In het komende jaar willen we ons focussen op teambuilding en het stabiliseren van de teams
- In het komende jaar willen we de werklocatie voor houtbewerking opnemen in het kwaliteitskeurmerk

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

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

- Een verbetering in de interne- en externe communicatie zullen wij bereiken door het verder implementeren van het ECD en onze nieuwe website, het versturen van in- en externe nieuwsbrieven en het gebruik van social media. Onze communicatiemedewerker zal hier een belangrijke rol in aannemen.
- Het stabiliseren van de teams zullen wij bereiken middels trainingen, empowerment en teambuilding.
- Het uitbreiden van de ambulante hulp aan jeugdigen die begeleid zelfstandig (willen) wonen zullen wij bereiken door met het team van DK Ambulant, de hoofdbehandelaar, de coördinator zorgfinanciering en beleidsmedewerker in overleg te gaan en te bespreken wat hiervoor nodig is en hier de benodigde acties voor uit te voeren.
- Het opnemen van onze werklocatie voor houtbewerking in het kwaliteitskeurmerk zullen we bereiken door hier een RI&E uit te voeren en deze te toetsen, en door een korte praktijktoets uit te laten voeren door een externe auditor.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

6.5 • Samenvatting resultaten tevredenheidsmeting jeugdigen 2021

4.3 • Samenvatting resultaten tevredenheidsmeting medewerkers 2021

5.1 • 0056.1 - Praktijkprogramma SKJ

7.7 • Jaarverslag AKJ

4.2 • Aanmeldingsprocedure