

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Zorgboerderij Ensink B.V. (2349)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Zorgboerderij Ensink (2349)**

**Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)**

**Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)**

**Vergertweg 101 (3019, werk.)**

**Oude Postweg 24 (3021, werk.)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

|   |     |
|---|-----|
| Kwaliteitsjaarverslag   | --- |
| Bedrijfsgegevens  | 3   |
| 1 Voorwoord   | 3   |
| 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij  | 4   |
| 2 Algemeen  | 4   |
| 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij  | 6   |
| 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces   | 6   |
| 2.3 Algemene conclusies   | 10  |
| 3 Deelnemers en medewerkers   | 12  |
| 3.1 Deelnemers  | 13  |
| 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers  | 13  |
| 3.3 Personeel   | 16  |
| 3.4 Stagiairs   | 17  |
| 3.5 Vrijwilligers   | 18  |
| 3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                           | 19  |
| 4 Scholing en ontwikkeling  | 20  |
| 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 21  |
| 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren  | 21  |
| 4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling  | 22  |
| 5 Terugkoppeling van deelnemers   | 22  |
| 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers  | 23  |
| 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken   | 23  |
| 5.3 Inspraakmomenten  | 24  |
| 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten  | 24  |
| 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers  | 25  |
| 5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                                   | 25  |
| 6 Meldingen en incidenten   | 26  |
| 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen  | 27  |
| 6.2 Medicatie   | 27  |
| 6.3 Agressie  | 28  |
| 6.4 Ongewenste intimiteiten   | 28  |
| 6.5 Strafbare handelingen   | 29  |

|  |    |
|--|----|
| 6.6 Klachten                                 | 29 |
| 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten   | 29 |
| 7 Acties                                     | 30 |
| 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 32 |
| 8 Doelstellingen                             | 32 |
| 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 33 |
| 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 33 |
| 8.3 Plan van aanpak                          | 35 |
| Overzicht van bijlagen                       | 36 |
| Actielijst                                   | 38 |

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Ensink B.V.

Registratienummer: 2349

Vergertsveldweg 30, 7524 PM Enschede

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 72053712

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

### Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Zorgboerderij Ensink

Registratienummer: 2349

Vergertsveldweg 30, 7524 PM Enschede

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

Zorgboerderij Ensink wonen

Registratienummer: 2481, sub.

Overmaat 11, 7524 PB Enschede

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

Ensink loc. Overmaat 6

Registratienummer: 3022, sub.

Overmaat 6, 7521 BD Enschede

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

Vergertweg 101

Registratienummer: 3019, werk.

Vergertweg 101, 7524 PN Enschede

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

Oude Postweg 24

Registratienummer: 3021, werk.

Oude Postweg 24, 7562 RD Oldenzaal

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

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Met trots en dankbaarheid presenteren wij u het jaarverslag van Zorgboerderij Ensink over 2025. In dit verslag blikken wij terug op een jaar waarin stabiliteit, verdieping en verdere professionalisering centraal stonden. Het was een jaar waarin we samen hebben gebouwd aan rust in de groepen, duidelijkheid in de organisatie en verdere versterking van de kwaliteit van zorg.

Wat ons telkens weer raakt, is de dagelijkse inzet van onze medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Hun betrokkenheid, geduld en vakmanschap maken het verschil voor onze deelnemers. Ook de samenwerking met ouders, gemeenten, het zorgkantoor, scholen en andere ketenpartners is van grote waarde. Juist in een tijd waarin de zorgsector voortdurend in beweging is (en ook onder continue maatschappelijke druk staat), merken wij hoe belangrijk het is om samen op te trekken en elkaar te blijven vinden in het gezamenlijke doel: passende en veilige zorg bieden aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen.

In 2025 zagen wij opnieuw dat stabiliteit loont. Dat geeft vertrouwen. Tegelijkertijd blijven wij alert op de toenemende complexiteit van zorgvragen en de veranderingen binnen de Jeugdwet en WLZ. Dit vraagt om voortdurende reflectie, bijstelling en professionalisering.

Onze agrarische omgeving blijft daarbij een belangrijke kracht. De rust van het erf en het groen, het werken met dieren, de seizoenen die hun ritme volgen en de tastbare werkzaamheden in de tuin en op het land bieden structuur en betekenis. Juist deze combinatie van zorg en landbouw maakt onze plek uniek en draagt dagelijks bij aan ontwikkeling, herstel en groei.

Dit jaarverslag is opgesteld volgens de eisen van het kwaliteitssysteem Landbouw en Zorg. Net als vorig jaar hebben wij gekozen voor één geïntegreerd verslag waarin wonen, dagbesteding en naschoolse opvang samen worden beschreven. Deze keuze sluit aan bij hoe wij in de praktijk werken: als één samenhangende organisatie, één team waarin alle medewerkers, de deelnemers, locaties en activiteiten nauw met elkaar verbonden zijn.

Wij hopen dat dit verslag u een helder beeld geeft van waar wij staan, waar wij naartoe werken en hoe wij blijven leren van wat goed gaat en van wat beter kan. Bovenal hopen wij dat u de betrokkenheid en bevlogenheid terugziet waarmee wij ons elke dag inzetten voor onze deelnemers.

Dank voor uw vertrouwen in Zorgboerderij Ensink.



## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

In 2025 heeft Zorgboerderij Ensink gewerkt vanuit een samenhangend zorgaanbod waarin wonen, dagbesteding en begeleiding centraal stonden. Het afgelopen jaar kenmerkte zich door een verdere stabilisering van de bedrijfsvoering en het bewust blijven reflecteren op wat nodig is om kwalitatief goede en passende zorg te bieden. In deze paragraaf schetsen wij een beeld van wat er in 2025 is gebeurd, wat deelnemers hebben beleefd en hoe dit past binnen ons zorgaanbod. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt beschreven hoe wij binnen deze context systematisch werken aan kwaliteit, leren en verbeteren.

#### Wonen

Binnen de woongroepen is in 2025 verder gebouwd aan een stabiele, voorspelbare en huiselijke leefomgeving. De groepssamenstelling is gedurende het jaar grotendeels stabiel gebleven, wel hebben er uitbreidingen plaatsgevonden in de frequentie van aanwezigheid (deelnemers zijn meer aanwezig). Dit heeft bijgedragen aan rust, veiligheid en herkenbaarheid voor de bewoners van de woongroepen. De dagelijkse begeleiding was gericht op ondersteuning bij wonen, zelfzorg, dagstructuur en het samenleven in een groep. Naast de vaste dagstructuur hebben de deelnemers gezamenlijk diverse activiteiten beleefd. Zoals een week vakantie op Ameland, de wandeldriedaagse, de kermis en carnaval. Ook de ouders en of verzorgers van de deelnemers waren afgelopen jaar betrokken. Samen met de deelnemers en andere ouders hebben zij een nieuwjaarsborrel, en een BBQ voor de zomervakantie georganiseerd. In het afgelopen jaar is er meer verbinding ontstaan tussen de medewerkers van de zorgboerderij en ouders en verzorgers, en indien passend hebben ouders en verzorgers bijgedragen aan de organisatie van de activiteiten. Dit heeft de samenwerking rondom de deelnemer versterkt en draagt bij aan de huiselijke sfeer die wij graag willen creëren voor de deelnemers die verblijven op de zorgboerderij. Afgelopen jaar is er in overleg met de ouderraad besloten dat deelnemers die bij ons wonen en een Wajong ontvangen zelf een deel van de uitjes bekostigen. Zowel de ouders, deelnemers als de ouderraad hebben dit besluit positief ontvangen.



### **Dagbesteding en naschoolse begeleiding voor de jeugd**

Voor jeugdige deelnemers is in 2025 gewerkt met een gevarieerd en doelgericht dagprogramma, passend bij hun ontwikkelingsniveau en belastbaarheid. Deelnemers namen deel aan activiteiten zoals het verzorgen van dieren, werkzaamheden in het groen, ondersteuning in de boerderijwinkel en de pluktuin en lichte werkzaamheden op het erf. Daarnaast was er ruimte voor creatieve, sportieve en spelgerichte activiteiten. Ten opzichte van 2024 is verder ingezet op kleinere groepen en meer overzicht in de dagstructuur. Deze aanpassingen dragen bij aan een veilig en voorspelbaar leerklimaat, waarin deelnemers zich beter kunnen ontwikkelen. Activiteiten zijn gericht ingezet om zelfstandigheid, sociale vaardigheden en zelfvertrouwen te bevorderen. Door regelmatige afstemming met ouders, scholen en andere betrokkenen is de begeleiding waar nodig bijgesteld, zodat deze blijft aansluiten bij de zorgvraag van de deelnemer.

In 2025 zijn de nieuwe contracten voor de jeugdwet ingegaan. 2025 stond in het teken van een "overgangsjaar". De eerste maanden moesten we wennen aan nieuwe afspraken, werkwijzen en administratieve processen. Dit vroeg om extra afstemming binnen het team en met gemeenten en verwijzers. Door hier actief op te reflecteren en processen tijdig bij te stellen, is deze overgang

relatief goed verlopen. Gaandeweg het jaar is gebleken dat de nieuwe werkwijze beter aansluit bij het zorgaanbod van de zorgboerderij en meer duidelijkheid en voorspelbaarheid biedt in de inzet van zorg. Dit werkt positief voor de organisatie en ondersteunt het leveren van passende en planbare begeleiding aan deelnemers.



### **Dagbesteding voor (jong)volwassenen**

Binnen de dagbesteding voor (jong)volwassenen is in 2025 voortgebouwd op het bestaande onderscheid tussen een belevingsgerichte en een arbeidsgerichte groep. De belevingsgerichte groep maakte gebruik van de faciliteiten op de boerderij en in de omgeving, met aandacht voor beleven, ontspanning en het opdoen van positieve ervaringen. De arbeidsgerichte groep was betrokken bij structurele werkzaamheden, zoals de verzorging van dieren, onderhoud van het erf en ondersteunende taken in de winkel. Deze activiteiten dragen bij aan het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, verantwoordelijkheidsgevoel en geven een zinvolle dag invulling. Het activiteiten aanbod is waar nodig aangepast aan de groepssamenstelling en belastbaarheid van deelnemers, zodat de begeleiding passend en haalbaar bleef.



Naast de dagelijkse zorg en begeleiding is in 2025 door het management en het ondersteunende team gewerkt aan het versterken van de randvoorwaarden voor kwaliteit. De verdere doorontwikkeling van CarenZorgt heeft bijgedragen aan betere communicatie, meer overzicht in zorgprocessen en een verbeterde afstemming met ouders en betrokkenen. Ook is intensief samengewerkt met gemeenten, zorgkantoren en andere samenwerkingspartners. Er is structureel gereflecteerd op ervaringen uit voorgaande jaren, waarbij leerpunten zijn meegenomen en vertaald naar aanpassingen in werkwijzen en processen. Daarnaast zijn ook verbeteringen doorgevoerd in de financiële administratie waardoor de maandelijkse rapportages informatiever zijn en ons in staat stellen om gericht bij te sturen. Deze manier van werken sluit aan bij de kwaliteitscyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.

Terugkijkend laat 2025 een jaar zien waarin de dagelijkse praktijk van zorg, begeleiding en activiteiten bewust is ingezet om bij te dragen aan de ontwikkeling en het welzijn van deelnemers. De beschreven activiteiten sluiten aan bij het zorgaanbod en ondersteunen de doelen van deelnemers. De ervaringen uit dit jaar vormen de basis voor de verdere kwaliteits- en bedrijfsontwikkelingen die in de volgende hoofdstukken van dit jaarverslag nader worden toegelicht.

## 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

In 2025 heeft Zorgboerderij Ensink verder gewerkt aan het versterken en borgen van de kwaliteit van zorg binnen een veranderende context. Ontwikkelingen in het zorgaanbod, de financiering en de organisatie vroegen om blijvende reflectie en bijstelling van werkwijzen. In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe wij hier invulling aan hebben gegeven en hoe het kwaliteitssysteem in de praktijk is toegepast.

### *Ontwikkelingen in zorgaanbod en situatie op de zorgboerderij*

Het zorgaanbod in 2025 kenmerkte zich door verdere stabilisatie. Zoals beschreven in hoofdstuk 3.1 is ingezet op kleinere groepen, meer rust en een duidelijkere dagstructuur binnen zowel wonen als dagbesteding. Deze keuzes sluiten aan bij de toenemende zorgzwaarte en complexiteit van de deelnemersgroep. Er hebben geen grootschalige verbouwingen plaatsgevonden, maar door gerichte aanpassingen in het gebruik van ruimtes en de inrichting van werk- en leefomgevingen bleef het mogelijk om het activiteitenaanbod flexibel en passend in te zetten. Dit draagt bij aan een veilige en overzichtelijke omgeving voor deelnemers en medewerkers.

### *Financiering van de zorg*

In 2025 zijn de nieuwe contracten voor de jeugdzorg daadwerkelijk ingegaan. De voorbereidingen hiervoor vonden grotendeels plaats in 2024, maar de implementatie vroeg in de eerste maanden van 2025 om extra aandacht. Het wennen aan nieuwe afspraken, administratieve eisen en werkwijzen vergde aanpassing van processen en afstemming met gemeenten en financiers. Door hier actief op te reflecteren en tijdig bij te sturen, is deze overgang relatief soepel verlopen. Gaandeweg het jaar is gebleken dat de nieuwe contracten beter aansluiten bij het zorgaanbod van Zorgboerderij Ensink. De toegenomen duidelijkheid en voorspelbaarheid t.a.v. de inzet en financiering van zorg waren en zijn noodzakelijk om een stabiele bedrijfsvoering te genereren.

### *Werkbeschrijvingen, protocollen en kwaliteitscyclus*

Om de dagelijkse werkzaamheden goed te blijven ondersteunen, zijn in 2025 inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in werkbeschrijvingen en protocollen. Deze aanpassingen zijn tot stand gekomen op basis van periodieke evaluaties, signalen uit het team en ervaringen uit de dagelijkse praktijk. Het doel hiervan was het verder verduidelijken van verantwoordelijkheden, het vergroten van eenduidigheid in werkwijzen en het borgen van veiligheid en kwaliteit. De kwaliteitscyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen vormt hierbij het uitgangspunt en is structureel ingebed in de organisatie.

### *Audit en toetsing*

In 2025 is een audit uitgevoerd die waardevolle inzichten heeft opgeleverd in het functioneren van het kwaliteitssysteem. De audit bevestigde dat het systeem in de basis goed functioneert, maar benoemde ook aandachtspunten, met name op het gebied van verdere digitalisering en verduidelijken van de samenwerking tussen de verschillende locaties. Deze aandachtspunten zijn in 2025 actief opgepakt, onder andere door verdere doorontwikkeling van digitale systemen en het aanscherpen van administratieve processen en werkbeschrijvingen.

#### *Professioneel en ondersteunend netwerk*

Het professioneel en ondersteunend netwerk van Zorgboerderij Ensink, bestaande uit medewerkers, externe deskundigen, samenwerkingspartners, gemeenten, zorgkantoren en adviseurs heeft ook in 2025 een belangrijke rol gespeeld. Er zijn diverse externe bezoeken en overleggen geweest, die hebben bijgedragen aan reflectie op de dagelijkse praktijk en het aanscherpen van processen en protocollen. Deze contacten ondersteunen onze lerende houding en dragen bij aan het toekomstbestendig organiseren van zorg.

#### *Wzd / Wvggz*

In 2025 is binnen Zorgboerderij Ensink geen sprake geweest van inzet van onvrijwillige of gedwongen zorg zoals bedoeld binnen de Wzd of Wvggz. Waar sprake was van spanning of begrenzing in de begeleiding, is steeds gewerkt vanuit vrijwilligheid en in overleg met deelnemers en hun vertegenwoordigers. Eventuele signalen zijn besproken binnen het team en hebben geleid tot aanpassingen in begeleiding of afspraken, passend binnen het kwaliteitskader.

Samenvattend laat 2025 zien dat het kwaliteitssysteem actief is toegepast en benut als instrument om zorg te blijven verbeteren. Door structureel te reflecteren, leerpunten te vertalen naar concrete aanpassingen en samen te werken met het netwerk, is gewerkt aan het borgen van kwaliteit en continuïteit van zorg.

### 2.3 Algemene conclusies

Terugkijkend op 2025 zien wij dat meerdere ontwikkelingen een positieve invloed hebben gehad op Zorgboerderij Ensink. De verdere stabilisatie van de woongroepen, het werken in kleinere en beter afgestemde groepen en de implementatie van de nieuwe jeugdzorgcontracten hebben het afgelopen jaar in belangrijke mate gekleurd. Deze ontwikkelingen hebben bijgedragen aan meer rust, voorspelbaarheid en duidelijkheid voor zowel deelnemers als medewerkers.

Wat wij hiervan hebben geleerd, is dat het expliciet blijven sturen op passende instroom, heldere kaders en een overzichtelijke dagsstructuur essentieel is om kwaliteit van zorg te kunnen blijven leveren. Daarnaast heeft de overgang naar nieuwe financieringsafspraken bevestigd dat tijdige voorbereiding, goede afstemming en ruimte voor bijstelling cruciaal zijn om zorg op maat te kunnen blijven aanbieden.

Ten aanzien van het kwaliteitsproces zijn wij tevreden over de manier waarop het kwaliteitssysteem in 2025 is toegepast. De kwaliteitscyclus werkt in de praktijk en levert concrete verbeteringen op in werkwijzen, afstemming en procesinrichting. Tegelijkertijd zien wij ruimte om dit proces verder te versterken, met name door verdere digitalisering en het blijven benutten van feedback van medewerkers, deelnemers en samenwerkingspartners en het actief monitoren van de kwaliteitscyclus en de jaarplanning.

Wij zijn tevreden over ons ondersteunend netwerk en de wijze waarop dit netwerk is ingezet en in 2025 ook weer is uitgebreid. De betrokkenheid van medewerkers, vrijwilligers, toezichhouders, stagiaires, ouders en externe partners heeft in belangrijke mate bijgedragen aan de kwaliteit van zorg en de positieve ervaringen van deelnemers. De doelstellingen die in het vorige jaar zijn geformuleerd, waaronder het stabiliseren van de woongroepen, het verfijnen van het zorgaanbod en het versterken van interne processen zijn hierdoor in grote lijnen behaald.

De conclusies en leerpunten uit 3.1 en 3.2 vormen het uitgangspunt voor de doelstellingen en acties die in hoofdstuk 9 verder worden uitgewerkt. Hierbij blijven wij inzetten op passend zorgaanbod, het borgen van kwaliteit en het versterken van een lerende organisatie.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

In 2025 konden, net als in voorgaande jaren, deelnemers bij onze Zorgboerderij terecht voor de volgende vormen van zorg: wonen en deeltijd-wonen, logeren, dagbesteding, naschoolse dagbesteding en coaching. De zorg werd hoofdzakelijk verleend op basis van de Jeugdwet en de Wet langdurige zorg (WLZ), met in enkele gevallen een zorgvraag vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). De zorgverlening bestond voornamelijk uit groepsbegeleiding. De individuele zorgvragen namen af. Hier hebben wij als organisatie ook op gestuurd. Afhankelijk van de zorgvraag werden deelnemers in 2025 begeleid met een WLZ-zorgzwaartepakket van niveau 4 tot en met 7. Vanuit de jeugdwet werd er groepsbegeleiding basis en intensief aangeboden.

#### **Wonen**

Zorgboerderij Ensink heeft momenteel 9 deelnemers wonen en 5 deelnemers welke onder deeltijdverblijf vallen. Één deelnemer is uitgestroomd vanuit het wonen naar een woonplek welke is gespecialiseerd in ouderen. Hierdoor is er een plek vrij gekomen voor een deelnemer die al bij ons bekend was. Er is een deelnemer vanuit het logeren overgegaan naar deeltijdverblijf. Deelnemers die verblijven in het wonen of deeltijdverblijf zijn bijna altijd bekend bij de zorgboerderij vanuit de dagbesteding of het logeren.

#### **Dagbesteding (jong) volwassenen**

De groep deelnemers die gebruikmaakt van de dagbesteding is stabiel maar er is een toename in aanmeldingen voor belevingsgerichte plekken. De plekken in de arbeidsgerichte groep zijn moeilijker te vullen. Mogelijk speelt hierin de maatschappelijke ontwikkelingen een rol. We zien dat een groot deel van de instroom in de dagbesteding (jong)volwassenen nu eigenlijk een doorstroom is (jeugdigen die al in zorg waren en doorstromen). Voor jeugdigen die mogelijk in aanmerking komen voor de arbeidsgerichte groep is het zo dat er altijd eerst geprobeerd wordt om een traject te starten waaruit duidelijk blijkt dat de deelnemer geen betaalde arbeid elders kan uitvoeren.

#### **Dagbesteding en begeleiding jeugd**

In 2024 en het eerste half jaar van 2025 zagen wij een grote toename in aanmeldingen van de deelnemers in de leeftijd tussen 4-7 jaar. Het tweede gedeelte van 2025 waren er minder aanmeldingen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er vanuit de gemeenten inmiddels meer begeleiding ingezet wordt in de thuissituatie voor deze doelgroep. Daarnaast heeft waarschijnlijk meegespeeld dat aanbieders van vergelijkbare zorg voor jonge kinderen in 2024 zijn gestopt. We zien ook dat de gemeenten meer inzetten op ondersteuning vanuit het voorliggend veld (zoals het aanbod vanuit plaatselijke verenigingen en vrijwilligersorganisaties).

We merken dat er vanuit de gemeenten actief gestuurd wordt op korte trajecten en op trajecten met een lagere intensiteit. Wanneer mogelijk is wordt zorg sneller afgeschaald. Een voorbeeld hiervan is dat een deelnemer van 5 jaar met een indicatie intensief nu nog maar gemiddeld 3 middagen per

week in de naschoolse begeleiding aanwezig is, in vergelijking met een frequentere aanwezigheid in voorgaande jaren.

Tevens wordt indien haalbaar de toewijzing vaker omgezet naar basiszorg. Ondanks dat wij als organisatie ook sturen op een afschaling van de zorg wanneer het ten goede komt aan de deelnemer en de thuissituatie, blijft het ook lastig dat wij in sommige situaties ervaren financiële motieven zwaarder lijken te wegen dan inhoudelijke motieven. Wanneer een afschaling van de zorg wordt toegepast zonder dat dit inhoudelijk goed verantwoordelijk kan worden kan problematiek toenemen waardoor er op de langere termijn juist intensieve zorg nodig is.

Deze situaties zijn voor ons vaak erg arbeidsintensief omdat het inhoudelijk onverantwoord afschalen van zorg kan leiden tot een toename van crisissituaties. Het vervolgens weer opschalen van zorg gaat vaak gepaard met veel extra overleg en administratieve druk. Positief is dat er zich ook vaak fijne samenwerkingen ontwikkelen waardoor het sneller en makkelijker schakelen is en het onderling vertrouwen tussen verschillende partijen groeit. Helaas is het ook zo dat er in jeugdzorg, met name bij de gemeenten met wie wij samenwerken veel personele wisselingen zijn. Deze wisselingen leiden tot vertraging en onduidelijkheid en hoge kosten zowel voor ons als de samenwerkende partijen.

In 2025 heeft zich opnieuw een toename voorgedaan van deelnemers met een WLZ-indicatie. Dit komt deels doordat deelnemers de leeftijd van 18 jaar bereiken en daarmee overgingen van de Jeugdwet naar de WLZ. Daarnaast worden er deelnemers vanuit de WLZ rond 14 jaar aangemeld voor naschoolse begeleiding of zaterdagbegeleiding. Vanuit daar wordt er vaak een logeerplek opgestart en vanuit daar deeltijdverblijf of wonen, mits het passend is.

De onderstaande tabel geeft per doelgroep weer met hoeveel deelnemers het jaar is gestart, hoeveel deelnemers er in de loop van 2025 zijn ingestroomd en uitgestroomd, en hoeveel deelnemers er op 31-12-2025 aanwezig waren. Tevens is het totaal aantal deelnemers opgenomen.

| <b>Doelgroep</b> | <b>Aantal deelnemers op 01-01-2025</b> | <b>Instroom in 2025</b> | <b>Uitstroom in 2025</b> | <b>Aantal deelnemers op 31-12-2025</b> |
|------------------|--|-------------------------|--------------------------|--|
| < 18 jaar        | 105                                    | 23                      | 30                       | 98                                     |
| ≥ 18 jaar        | 31                                     | 1                       | 2                        | 30                                     |
| <b>Totaal</b>    | 136                                    | 24                      | 32                       | 128                                    |

| <b>Reden uitstroom</b> | <b>&lt; 18 jaar</b> | <b>≥ 18 jaar</b> | <b>Totaal</b> |
|------------------------|---------------------|------------------|---------------|
|------------------------|---------------------|------------------|---------------|

|  |    |   |    |
|--|----|---|----|
|  |    |   |    |
| Beëindiging volgens plan                     | 20 | 1 | 21 |
| Voortijdig afgesloten, in overeenstemming    | 7  | - | 07 |
| Voortijdig afgesloten, eenzijdig door cliënt | 3  | 1 | 4  |
| <b>Totaal</b>                                | 30 | 2 | 32 |

#### *Redenen voor uitstroom en aanpassingen*

De redenen voor uitstroom waren divers. Een deel van de trajecten werd beëindigd conform planning, wanneer de gestelde begeleidingsdoelen waren behaald. In andere gevallen werd het traject voortijdig afgesloten, al dan niet in overeenstemming met de vooraf afgesproken criteria, of beëindigden deelnemers het traject eenzijdig op eigen initiatief. Om te kunnen anticiperen op de start van nieuwe doelgroepen en om in te spelen op een sterke groei of afname van het aantal deelnemers, hebben wij het aanmeldproces verder herzien. Met name voor de jongere doelgroep (4–7 jaar) zijn aanvullende criteria toegevoegd om een goede match te waarborgen tussen de zorgvraag van de deelnemer en onze begeleidingsmogelijkheden.

### 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Net als in voorgaande jaren hebben veel deelnemers op Zorgboerderij Ensink zorg ontvangen vanuit de Jeugdwet. In 2025 zien wij opnieuw een verdere verschuiving in de verhouding tussen Jeugdwet en WLZ. Waar in eerdere jaren het aandeel Jeugdwet nog groter was, is het aandeel deelnemers met een WLZ-indicatie verder toegenomen. Deze ontwikkeling kent meerdere verklaringen. Enerzijds zijn er deelnemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt en zijn overgestapt van de Jeugdwet naar de WLZ. Anderzijds zien wij dat deelnemers steeds vaker in een eerder stadium vanuit de Jeugdwet doorstromen naar de WLZ, omdat duidelijk wordt dat zij langdurig of levenslang aangewezen zullen blijven op zorg en begeleiding. Tegelijkertijd blijft de instroom vanuit de Jeugdwet, met name voor langdurige trajecten, relatief beperkt.

Net als vorig jaar is het totaal aantal deelnemers licht gewijzigd, terwijl de frequentie en intensiteit van de geboden zorg verder is toegenomen. Dit hangt samen met de keuzes die wij bewust hebben gemaakt in de inrichting van ons zorgaanbod. In 2025 hebben wij verder gestuurd op stabiliteit binnen de woongroepen en het deeltijdverblijf. Hierdoor is het aantal mogelijkheden voor kortdurend logeren in verhouding afgenomen. Deze ontwikkeling past bij de beperkte fysieke ruimte en bij onze visie op het bieden van rust, continuïteit en voorspelbaarheid voor deelnemers met een intensievere zorgvraag. Het aantal deelnemers dat bij ons woont en gebruikmaakt van deeltijdverblijf is daarmee stabiel gebleven, en de eerder ingezette stijging zet zich voort.

Wij constateren dat de zorgvraag van deelnemers die bij ons worden aangemeld in toenemende mate complex en intensief is. Dit betekent dat pedagogisch medewerkers minder deelnemers tegelijk kunnen begeleiden dan in eerdere jaren. De uitstroom binnen de groep deelnemers onder de 18 jaar relatief groot. Dit heeft deels te maken met het feit dat zorg vanuit de Jeugdwet vaker voor kortere perioden wordt geïndiceerd dan voorheen. De instroom van jonge deelnemers in de leeftijdscategorie van 4 tot 7 jaar is het tweede half jaar van 2025 afgenomen. De doorstroom van deelnemers naar andere groepen blijft noodzakelijk om de aanmeldingen te kunnen plaatsen.

In 2025 waren er uitdagingen met de nieuwe zorgcontracten en de interpretaties ervan middels gesprekken met de gemeenten hebben er aanpassingen plaatsgevonden. De communicatie verliep prettig.

Ondanks een lichte daling in het directe aantal deelnemers in zorg, zien wij met name binnen de jeugdzorg een toename van het aantal zorguren dat daadwerkelijk wordt geleverd. Dit komt doordat deelnemers met een Jeugdwet en WLZ-indicatie vaker en structureler aanwezig zijn op de zorgboerderij.

De conclusies over 2025 bevestigen dat de deelnemersgroep nog steeds past bij ons zorgaanbod, mits wij blijven sturen op duidelijke kaders, passende instroom en een zorgvuldige groepssamenstelling. Wij hebben geleerd dat het expliciet benoemen van grenzen aan zorg, het zorgvuldig vormgeven van het aanmeldproces en het werken met kleinere groepen essentieel zijn om de kwaliteit van zorg te kunnen blijven waarborgen. De veranderingen die wij hierin hebben doorgevoerd, dragen bij aan meer rust, stabiliteit en voorspelbaarheid voor deelnemers en medewerkers.

Voor de komende periode blijven wij inzetten op het verder verfijnen van het aanmeldproces, het blijven toetsen van passendheid van de instroom en het versterken van de samenwerking met gemeenten en verwijzers. Daarnaast blijven wij kritisch kijken naar de balans tussen individuele en groepszorg en naar de mogelijkheden om doorstroom te blijven faciliteren binnen de beschikbare capaciteit. Deze acties worden opgenomen in de actielijst en periodiek geëvalueerd binnen de kwaliteitscyclus, zodat wij tijdig kunnen bijsturen wanneer ontwikkelingen in de deelnemersgroep daartoe aanleiding geven.

### **3.3 Personeel**

Vanuit Zorgboerderij Ensink werken bij vanuit verschillende disciplines intensief samen. Centraal staat daarbij het bieden van kwalitatief en passende zorg aan onze deelnemers. De directe zorg wordt geleverd door onze medewerkers in de functies van Jeugdzorgwerker D en C en Verpleegkundigen. Zij worden inhoudelijk ondersteund door onze Gedragswetenschappers en geïnformeerd door onze medewerkers van de Zorgadministratie. Tevens maken wij gebruik van de inzet van onze medewerkers in de functie van Assistent. Dit zijn medewerkers die naast gediplomeerde Jeugdzorgwerkers staan en momenteel een opleiding volgen binnen het vakgebied.

Het afgelopen jaar hebben zich wisselingen voorgedaan binnen de teams. Enkele medewerkers zijn uitgestroomd vanuit verschillende functies, waaronder jeugdzorgwerkers. De redenen voor de uitstroom van deze jeugdzorgwerkers hadden echter geen betrekking op de inhoud van het werk of de omstandigheden binnen de Zorgboerderij, maar waren gelegen in persoonlijke omstandigheden. Tegelijkertijd zijn nieuwe medewerkers ingestroomd, waardoor de continuïteit en kwaliteit van zorg behouden zijn gebleven.

De werving van nieuwe medewerkers is succesvol verlopen. Door aanpassingen in de wervingsstrategie, vacatureteksten en positionering van functies zijn vacatures binnen een korte termijn ingevuld. Met name via online vacatureplatforms, waaronder Indeed, weten passende en ervaren kandidaten de organisatie goed te vinden.

In het afgelopen jaar hebben wij 7 nieuwe medewerkers mogen verwelkomen, waarvan 3 medewerkers zijn doorgestroomd vanuit de stage binnen de organisatie. Zij vervullen momenteel de rol van Assistent. Deze doorstroom draagt bij aan een duurzame personeelsopbouw.

Zorgboerderij Ensink kenmerkt zich door langdurige dienstverbanden. In het afgelopen jaar zijn meerdere jubilea gevierd, wat bijdraagt aan stabiliteit en kennisbehoud. Ook in 2026 verwachten wij weer meerdere jubilea te kunnen vieren.

Jaarlijks voeren wij in de maanden september en oktober ontwikkelgesprekken met onze medewerkers. Tijdens deze gesprekken wordt er zowel door de leidinggevende als door de medewerker gereflecteerd op de uitvoeringen van de rol en de taken van de functie. Daarnaast wordt er specifiek stilgestaan bij de ontwikkelbehoefte van de medewerker. Deze ontwikkelbehoeften worden meegenomen in het opleidingsplan. Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgesteld naar aanleiding van onder andere persoonlijke gesprekken. Zo is er organisatie breed een training gegeven met als onderwerp Social Media. Daarnaast zijn medewerkers op basis van individuele behoefte gestart met de HBO-opleiding Jeugd- en gezinsprofessional.

De steeds groter groeiende groep deelnemers met complexere hulpvragen leiden tot de vraag om (nieuwe) competenties, inzichten en vaardigheden. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers daar zo goed mogelijk in worden ondersteund. Naast individuele en beroepsmatige trainingen nemen medewerkers deel aan een intervisiegroep. Ook wordt tijdens maandelijkse teamvergaderingen ruimte geboden om casuïstiek in te brengen.

Afgelopen jaar zijn wij wederom positief door de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) gekomen. Daarnaast is er een nieuwe vertrouwenspersoon gestart. Zij draagt bij aan het behouden van een fijne werksfeer en het bewaken van een sociaal veilige werkomgeving.

### **3.4 Stagiairs**

Stagiairs zijn van harte welkom op onze Zorgboerderij. Wij zijn trots op het feit dat wij stagiairs goed begeleiden, behouden en soms ook kunnen laten doorstromen naar een werkplek. De meeste stagiaires zijn studenten van de opleidingen HBO Social Work en MBO Zorg en Persoonlijke Begeleiding, waarbij met name langdurige, praktijkgerichte stages van minimaal één jaar worden aangeboden.

Alle stages zijn in het afgelopen jaar succesvol afgerond en er is geen sprake geweest van uitval. De ervaringen van stagiairs worden tweemaal per jaar uitgevraagd en zijn zeer positief. In de feedback komt het zorgzame karakter van de organisatie duidelijk naar voren: stagiairs voelen zich gezien, serieus genomen en goed ondersteund in hun leerproces.

Bij de begeleiding van stagiairs wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de werkbelasting van medewerkers. Samen met de stagecoördinator wordt dit structureel gemonitord, zodat een gezonde balans blijft bestaan tussen begeleiding en primaire zorgtaken.

De zichtbaarheid van Zorgboerderij Ensink als stageplek is vergroot door deelname aan stagemarkten. Deze inzet heeft met name bijgedragen aan netwerkversterking. Daarnaast ontvangt de organisatie structureel directe stage-aanvragen vanuit opleidingen, met piekmomenten waarin meerdere aanvragen per week binnenkomen. Voor de komende periode wordt ingezet op het vergroten van de online zichtbaarheid.

Een aandachtspunt is het verder aanscherpen en uniformeren van het stagebeleid. Om ook in de toekomst een aantrekkelijke (praktijk)opleider te blijven zijn wij eind 2025 gestart met het evalueren en herschrijven van ons stagebeleid. Hoewel de praktijkbegeleiding goed is ingericht, beogen wij hiermee meer eenduidig en duidelijkere kaders te creëren voor medewerkers. Dit traject wordt afgerond uiterlijk eind eerste kwartaal 2026.

### **3.5 Vrijwilligers**

Vrijwilligers leveren een waardevolle bijdrage aan Zorgboerderij Ensink. In het afgelopen jaar is het aantal vrijwilligers verder uitgebreid en heeft geen uitstroom plaatsgevonden. Dit bevestigt dat de begeleiding en betrokkenheid goed aansluiten bij hun verwachtingen. Dit wordt overigens ook benadrukt tijdens onze jaarlijkse vrijwilligersbijeenkomsten.

Nieuwe vrijwilligers melden zich onder andere naar aanleiding van oproepen in lokale media, zoals de lokale krant. Verwacht wordt dat het aantal vrijwilligers verder zal toenemen naarmate de online zichtbaarheid van de organisatie wordt versterkt. Deze ontwikkelingen versterken elkaar.

Vrijwilligers ondersteunen bij diverse werkzaamheden zoals, bij reparatieklussen, het personenvervoer en de boerderijwinkel. Daarbij worden zij passend begeleid. Vrijwilligers bij de Zorgboerderij vormen een stabiele en gewaardeerde aanvulling op de organisatie.

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

Het afgelopen jaar stond in het teken van stabilisatie, professionalisering en toekomstgericht personeelsbeleid. Ondanks wisselingen binnen teams en tijdelijke extra belasting door langdurig ziekteverzuim en zwangerschappen, is de continuïteit van zorg geborgd. Deze situaties zijn intern goed opgevangen door flexibiliteit en samenwerking binnen teams, maar hebben wel een verhoogde belasting en beroep op inzetbaarheid van medewerkers met zich meegebracht.

Succesvolle werving, doorstroom van stagiairs en behoud van vrijwilligers dragen bij aan een duurzame personeelsopbouw. Om medewerkers ook op langere termijn gezond, inzetbaar en gemotiveerd te houden is er actief geïnvesteerd in veiligheid, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap. Met de eerste stappen richting een vernieuwde organisatiestructuur en personeelsvertegenwoordiging is een stevige basis gelegd voor de toekomst. Er is een eerste opzet gemaakt voor een vernieuwde organisatiestructuur, waarin duidelijker wordt gestuurd op rollen, verantwoordelijkheden en een scheiding tussen directe zorg, indirecte uren en agro-gerelateerde werkzaamheden. Deze herstructurering heeft als doel de kwaliteit van zorg te blijven waarborgen door de inzet van gekwalificeerd personeel, binnen een gezonde en betaalbare bedrijfsvoering. In 2026 wordt toegewerkt naar besluitvorming en verdere implementatie.

## 4 Scholing en ontwikkeling

### 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Scholing en ontwikkeling zijn essentieel om blijvend in te spelen op de toenemende complexiteit van zorgvragen. Opleidingsbehoeften worden jaarlijks geïnterpreteerd tijdens ontwikkelgesprekken en vertaald naar een scholingsplan. Het scholingsplan bevat zowel vakinhoudelijke trainingen, klinische lessen, het trainen van vaardigheden als individuele ontwikkelbehoeften. Net als voorgaande jaren is gebleken dat de verschillende teams dezelfde trainingsbehoeften en onderwerpen hebben ingebracht.

De basis ABC-training is verdiept door structurele intervisiebijeenkomsten te organiseren die gemiddeld iedere zes weken plaatsvinden. Tijdens deze bijeenkomsten wordt casusgericht gewerkt aan het voorkomen en hanteren van lastig gedrag en agressie.

Daarnaast is organisatie breed een training Social Media verzorgd. Deze training richtte zich op het begeleiden van de doelgroep in het omgaan met sociale media, met aandacht voor kansen, risico's en bewustwording.

Medewerkers nemen deel aan intervisie en maandelijkse team overleggen waarin ruimte is voor het bespreken van casuïstiek. Gedragswetenschappers verzorgen daarnaast interne klinische lessen, waaronder lessen gericht op hechting en psychosociale ontwikkeling.

Op individueel niveau wordt scholing gefaciliteerd wanneer deze aansluit bij de functie en ontwikkelbehoefte van medewerkers. Een medewerker volgt de deeltijdopleiding HBO Jeugd- en Gezinsprofessional en rondt deze naar verwachting in het eerste kwartaal van 2026 af. Daarnaast start een medewerker eind eerste kwartaal 2026 met de opleiding HBO Basis Jeugdhulp

De trainingen en bijscholingen zijn door onze medewerkers met goed gevolg afgerond. Hierdoor hebben de medewerkers de vaardigheden en kennis in huis om kwalitatief passende zorg aan te bieden aan onze deelnemers. Hier zijn wij trots op.

## **4.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

De opleidingsdoelen voor de komende periode zijn gericht op verdieping van methodisch werken, kennisdeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De interventiebijeenkomsten worden structureel voortgezet.

Daarnaast wordt scholing ingezet op thema's die voortkomen uit de dagelijkse praktijk, zoals seksualiteit en sociale media. In 2026 staat een herhaaltraining seksualiteit gepland met praktische handvatten.

Interne deskundigheid wordt verder benut door het uitbreiden van klinische lessen, verzorgd door gedragswetenschappers. Opleidingsdoelen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Door opleidingsbehoeften structureel centraal te stellen tijdens ontwikkelgesprekken en deze te vertalen naar het scholingsplan, ontstaat duidelijkheid in ontwikkelrichting en prioriteiten.

De ingezette scholingsvormen sluiten goed aan bij de praktijk. Met name de verdiepende interventiebijeenkomsten, intervisie en interne klinische lessen worden door medewerkers als waardevol en direct toepasbaar ervaren.

Aandachtspunt blijft het verder borgen en delen van opgedane kennis binnen teams. De ambitie is om scholing en kennisdeling steeds meer integraal onderdeel te laten zijn van werkprocessen en overlegstructuren.

## **4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

De kwaliteit van onze zorg wordt niet alleen zichtbaar in protocollen en processen, maar vooral in hoe deelnemers en hun vertegenwoordigers de zorg ervaren. In 2025 hebben wij middels evaluatiegesprekken, inspraakmomenten en een jaarlijkse tevredenheidsmeting informatie verzameld. De inzichten hieruit gebruiken wij actief binnen onze kwaliteitscyclus, waarin wij plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Op deze manier blijven wij werken aan passende en doelgerichte zorg.

## 5 Terugkoppeling van deelnemers

### 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en betrokkenen. Voor WLZ deelnemers worden meestal twee evaluaties per jaar ingepland. Tijdens deze gesprekken wordt besproken hoe de deelnemer de zorg ervaart, in hoeverre doelen zijn behaald en of bijstelling nodig is. Naast deze gesprekken worden er ook tussentijdse besprekingen ingepland, hoe vaak dit is hangt af van de omstandigheden.

Binnen de woonbegeleiding stond in 2025 verdere stabilisatie van de groepen centraal. De hechte groepssamenstelling van de afgelopen jaren biedt meer rust en voorspelbaarheid. Dit komt in de evaluatie gesprekken terug, er is meer ruimte ontstaan voor het werken aan individuele doelen. Deze doelen zijn bijvoorbeeld gericht op zelfstandigheid, sociale interactie en emotie of gedragsregulatie. Net als in 2024 is er in de gesprekken ook aandacht besteed aan seksuele ontwikkeling. Dit blijft een belangrijk, maar soms kwetsbaar thema in de ontwikkeling van jongeren en jongvolwassenen. Door het onderwerp structureel te agenderen in evaluaties ontstaat meer openheid en kunnen wij tijdig passende begeleiding bieden. Daarnaast is vaker gesproken over eigen regie en verantwoordelijkheden binnen de woonsetting. Deelnemers groeien zichtbaar in zelfstandigheid, maar hebben daarbij blijvend behoefte aan duidelijke kaders en voorspelbaarheid.

In de dagbesteding voor jongvolwassenen is opnieuw expliciet stilgestaan bij toekomstperspectief. Met deelnemers en ouders is besproken of er wensen zijn richting wonen, uitbreiding van werkzaamheden of doorstroom naar werk of andere vormen van participatie. Ook is kritisch gekeken naar de balans tussen belevingsgerichte en arbeidsmatige dagbesteding. Door de toegenomen zorgzwaarte is het belangrijk om regelmatig te toetsen of de huidige invulling nog passend is. Evaluaties hebben geholpen om activiteiten beter af te stemmen op belastbaarheid en ontwikkelmogelijkheden.

Bij jeugddeelnemers is in 2025 nog scherper gekeken naar de passendheid en doelgerichtheid van trajecten, mede gestuurd door de nieuwe jeugdzorgcontracten. We merken dat gemeenten blijven sturen op het werken aan concrete doelen en de inzet van zo kort mogelijke zorgtrajecten. In enkele situaties is besloten om begeleiding tijdig af te ronden of samen met ouders en verwijzers te zoeken naar een andere plek wanneer de zorgvraag onvoldoende aansloot bij ons aanbod. Logeren is ook dit jaar kritisch bekeken op doel en duur. Logeren wordt primair ingezet wanneer het ondersteunend is aan de thuissituatie of wanneer er perspectief is op wonen. Bij de doelgroep het jonge kind is extra aandacht besteed aan de thuissituatie, omdat passende ondersteuning thuis essentieel is voor het behalen van doelen.

## 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Over het algemeen verlopen de evaluatiegesprekken zorgvuldig en gestructureerd. De versterkte rol van de persoonlijk begeleider is in 2025 verder geborgd. Er is meer eigenaarschap ontstaan over zorgplannen en evaluaties, wat de kwaliteit van de gesprekken ten goede komt. Het formuleren van volledig SMART geformuleerde doelen blijft echter een aandachtspunt, met name bij sociaal emotionele en gedragsdoelen. Hierop blijven wij inzetten via scholing en intervisie.

De deelname aan multidisciplinaire overleggen is ook in 2025 hoog gebleven. De inhoudelijke meerwaarde is duidelijk zichtbaar, maar de tijdsinvestering en beperkte financiële dekking blijven een aandachtspunt binnen de bedrijfsvoering. De implementatie van CarenZorgt draagt bij aan transparantie en inzicht in zorgplannen, maar vraagt blijvende ondersteuning bij gebruik en activatie.

## 5.3 Inspraakmomenten

Wij vinden inspraak en medezeggenschap een belangrijk onderdeel van goede zorg. Omdat Zorgboerderij Ensink zorg verleent vanuit zowel de Jeugdwet als de Wet langdurige zorg en meer dan tien zorgverleners werkzaam heeft binnen de organisatie, is conform de Wmcz 2018 een cliëntenraad ingericht.

De cliëntenraad wordt op dit moment ingevuld door ouders en vertegenwoordigers van deelnemers die zorg ontvangen op de zorgboerderij. Gezien de leeftijd, ontwikkelingsfase en problematiek van een groot deel van de deelnemers blijkt directe deelname van deelnemers zelf niet altijd haalbaar of passend. Vanuit de bestaande ouderraad is voldoende betrokkenheid en animo aanwezig geweest om de rol van cliëntenraad vorm te geven. Hierdoor vervult de ouderraad tevens de formele rol van cliëntenraad.

De cliëntenraad kwam in 2025 op kwartaalbasis bijeen, in februari, mei, september en november. Tijdens deze bijeenkomsten waren ouders en vertegenwoordigers van deelnemers aanwezig, evenals vertegenwoordigers vanuit het management van de zorgboerderij. Vooraf werden agenda's opgesteld en van de bijeenkomsten zijn notulen gemaakt en gedeeld met betrokkenen.

Onderwerpen die in 2025 aan bod kwamen waren onder andere communicatie met ouders, de doorontwikkeling van CarenZorgt, logeerplanning, inrichting van de woonlocaties, groepssamenstelling, vrijetijdsbesteding, veiligheid, ontwikkelingen rondom de nieuwe jeugdzorgcontracten en bredere organisatorische ontwikkelingen binnen de zorgboerderij. Verschillende onderwerpen werden aangedragen door ouders zelf, bijvoorbeeld rondom communicatie, rust binnen de groepen en behoefte aan meer duidelijkheid rondom planning en logeren. Andere onderwerpen werden ingebracht vanuit de organisatie, bijvoorbeeld rondom beleidsontwikkelingen, kwaliteitsprocessen en digitalisering.

Naast de formele cliëntenraad organiseerde Zorgboerderij Ensink aanvullende inspraakmomenten voor deelnemers zelf. In 2025 zijn de maandelijkse huisvergaderingen op de woonlocaties voortgezet, met uitzondering van de zomervakantie. Tijdens deze bijeenkomsten kregen deelnemers de gelegenheid om mee te denken over activiteiten, groepsafspraken, rustmomenten, gezamenlijke uitjes, speelgoed, sfeer in de groep en huisregels. De bijeenkomsten werden begeleid door medewerkers en afgestemd op het ontwikkelingsniveau van de deelnemers. Ook van deze bijeenkomsten zijn agenda's en notulen gemaakt.

Tijdens de audit in 2025 is als aandachtspunt meegegeven om te onderzoeken op welke wijze deelnemers zelf actiever betrokken kunnen worden bij de cliëntenraad en medezeggenschap binnen de organisatie, mede vanwege de veranderende doelgroep waarbij inmiddels meer jongeren aanwezig zijn op de zorgboerderij.

In het afgelopen jaar is daarom een eerste stap gezet om jongeren actiever te betrekken bij inspraak en medezeggenschap. Via de nieuwsbrief van de zorgboerderij is een oproep gedeeld waarin jongeren zijn uitgenodigd om mee te denken en eventueel deel te nemen aan een nieuw te vormen jongerenraad. Daarbij is uitgelegd wat de cliëntenraad doet, waarom inspraak belangrijk is en dat deelname op verschillende manieren mogelijk is, passend bij leeftijd en mogelijkheden van de jongeren.

## 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De inspraakmomenten in 2025 laten zien dat de betrokkenheid van ouders en vertegenwoordigers groot blijft en dat de huidige cliëntenraad een belangrijke bijdrage levert aan het meedenken over kwaliteit van zorg, veiligheid en organisatorische ontwikkelingen. Ook de maandelijkse huisvergaderingen dragen eraan bij dat deelnemers invloed ervaren op hun dagelijkse leefomgeving en activiteiten.

Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken, evaluaties en tevredenheidsmetingen dat inspraak verder verdiept kan worden, met name voor jongeren. Waar in eerdere jaren vooral praktische onderwerpen centraal stonden, was er in 2025 meer aandacht voor communicatie, voorspelbaarheid, betrokkenheid bij veranderingen en het daadwerkelijk gehoord worden van jongeren. De veranderende doelgroep vraagt om een vorm van medezeggenschap die beter aansluit bij jongeren en jongvolwassenen die zelf steeds meer kunnen en willen meedenken over hun begeleiding en leefomgeving. De eerste stappen richting jongerenparticipatie worden als positief ervaren. Een belangrijk leerpunt is wel dat jongerenparticipatie tijd vraagt en dat deelname laagdrempelig en flexibel georganiseerd moet worden om goed aan te sluiten bij de mogelijkheden van de doelgroep.

Voor 2026 blijven de huisvergaderingen en bijeenkomsten van de cliëntenraad structureel gepland. Daarnaast wordt actief verder gewerkt aan jongerenparticipatie. Tijdens evaluatiegesprekken zal standaard worden nagevraagd of jongeren interesse hebben om deel te nemen aan een jongerenraad of op een andere manier betrokken willen zijn bij inspraakmomenten. Het doel is om minimaal vier jongeren actief te betrekken bij deze vorm van medezeggenschap. Wanneer dit onvoldoende lukt, wordt samen met de cliëntenraad onderzocht welke alternatieve vorm van jongerenparticipatie passend is.

Daarnaast zal in 2026 de huidige medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement opnieuw samen met ouders en vertegenwoordigers worden geëvalueerd.

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In het afgelopen jaar is er opnieuw een anonieme tevredenheidsmeting uitgevoerd onder ouders, verzorgers en deelnemers. In totaal hebben 40 ouders of verzorgers de vragenlijst ingevuld. Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van 2024, toen 25 ouders reageerden. Deze hogere respons geeft een representatiever beeld van de ervaringen. Onder deelnemers hebben 13 jongeren de vragenlijst ingevuld, iets minder dan in 2024 toen 15 jongeren reageerden.

Ouders en verzorgers beoordelen de zorg en begeleiding met een gemiddeld cijfer van 8,6. De activiteiten ontvangen een gemiddelde score van 8,4 en de locaties een 8,4. In vergelijking met 2024 is het algemene gemiddelde iets gestegen. Terugkijkend over de afgelopen jaren blijft de waardering stabiel hoog. In 2024 werd het gemiddelde mede beïnvloed door een enkele lage beoordeling. In 2025 zien wij meer consistentie in de scores.

Vrijwel alle ouders geven aan dat er voldoende aandacht en begeleiding is, dat medewerkers respectvol en deskundig handelen en dat hun kind zich positief ontwikkelt sinds de start op de zorgboerderij. Ook de sfeer en bereikbaarheid worden overwegend positief beoordeeld. Het merendeel van de ouders zou de zorgboerderij aanbevelen aan anderen.

In de open antwoorden wordt de betrokkenheid van medewerkers, de veilige sfeer en de persoonlijke aandacht veelvuldig genoemd als sterke punten. Ouders beschrijven dat hun kind wordt gezien en serieus wordt genomen. Tegelijkertijd worden verbeterpunten genoemd. Meerdere ouders geven aan behoefte te hebben aan meer individuele contactmomenten. Daarnaast wordt het belang van duidelijke en proactieve communicatie genoemd. Ouders geven aan dat zij het prettig vinden wanneer veranderingen en beleidsontwikkelingen tijdig worden toegelicht. Ook wordt aangegeven dat bij verzoeken rondom logeren sneller duidelijkheid gewenst is. Enkele praktische punten worden genoemd rondom onderhoud en inrichting van ruimtes.

De deelnemers zelf beoordelen de zorgboerderij met een gemiddeld cijfer van 8,2. Dit ligt in lijn met 2024 en laat een stabiel positief beeld zien. De meeste jongeren geven aan dat zij zich veilig voelen en het prettig vinden om buiten te zijn en samen activiteiten te doen. In de open antwoorden wordt genoemd dat sommige jongeren behoefte hebben aan meer ruimte om te praten en zich gehoord te voelen. Ook wordt gevraagd om meer duidelijkheid wanneer werkzaamheden veranderen en om aandacht voor groepsdynamiek.

## **5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

De tevredenheidsmeting van 2025 bevestigt dat Zorgboerderij Ensink wordt ervaren als een veilige en betrokken organisatie met professionele begeleiding. De stijging van de gemiddelde scores onder ouders ten opzichte van 2024 laat zien dat de ingezette acties om de respons te verhogen effect hebben.

Tegelijkertijd onderstrepen de open antwoorden dat kwaliteit niet alleen zit in structuur en organisatie, maar ook in persoonlijke aandacht en heldere communicatie. De behoefte aan voorspelbaarheid bij veranderingen en het gevoel gehoord te worden blijven belangrijke aandachtspunten.

Voor 2026 worden diverse acties gepland gericht op versterking van communicatie, verduidelijking van de procedures rondom logeren en het onderzoeken van mogelijkheden voor extra individuele contactmomenten waar passend.

De resultaten laten zien dat de kern van de zorgboerderij, namelijk persoonlijke aandacht in een kleinschalige en agrarische setting met duidelijke structuur, stevig staat. Tegelijkertijd blijven wij actief werken aan verdere verbetering op basis van de signalen die deelnemers en ouders ons geven.

## 6 Meldingen en incidenten

### 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen en er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, bijna ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse 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, hebben wij hierover in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd. Wanneer er geen meldingen en of incidenten hebben plaatsgevonden, wordt enkel een conclusie beschreven.

In 2025 zijn er geen ernstige ongevallen of bijna ongevallen geregistreerd op de zorgboerderij. Dit is een positieve ontwikkeling en bevestigt dat de genomen veiligheidsmaatregelen effectief zijn. Tegelijkertijd blijven we alert op situaties waarin valpartijen en andere ongevallen kunnen ontstaan, met name tijdens buitenactiviteiten, in overgangsmomenten en bij activiteiten waarbij deelnemers sneller bewegen of minder goed inschatten wat veilig gedrag is. Een blijvend aandachtspunt is het attenderen van deelnemers op veilig handelen, zoals rustig fietsen in bochten, het dragen van passend schoeisel bij werkzaamheden op het erf en het zorgvuldig omgaan met materialen en gereedschap.

## 6.2 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.

Een voorbeeld van een medicatie incident en hoe hiermee omgegaan is wordt hieronder besproken:

Een medewerker heeft geconstateerd dat er geen of te weinig medicatie aanwezig was in de medicatielade van de deelnemer. De medewerker heeft contact opgenomen met ouders om te overleggen. In dit overleg geven ouders aan dat zij de medicatie later geven vandaag, dus bij thuiskomst van de deelnemer. Ondanks dat de medewerker goed heeft gesignaleerd dat er geen medicatie op locatie aanwezig is en de juiste actie heeft ondernomen; overleggen met ouders/wettelijk verzorgers om samen tot een beslissing te komen is er wel een incident melding geschreven. Dit omdat de medicatie niet aanwezig was en niet op het juiste tijdstip is gegeven. Hiermee heeft de medewerker volgens de stappen van het medicatie protocol gehandeld. Er zijn gerichte acties uitgezet ter preventie van het ontbreken van de medicatie op de zorgboerderij. Een voorbeeld hiervan is dat de deelnemer zich aansluit bij de apotheek waarmee de boerderij vaste afspraken voor bezorging van de medicatie op de zorgboerderij heeft.

## 6.3 Agressie

Alle agressie incidenten worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident of meerdere soortgelijke incidenten kan inzicht worden verkregen in oorzaken en kunnen verbeteringen worden ingezet. Binnen onze doelgroep kunnen bijvoorbeeld spanningsopbouw, overprikkeling en frustratie leiden tot verbale of fysieke agressie. Daarom is het van belang dat medewerkers gedrag goed leren inschalen, passende interventies inzetten en preventief methodisch werken, wij maken hierbij gebruik van onder andere de ABC methodiek en signaleringsplannen.

In 2025 zijn meerdere incidenten gemeld waarbij sprake was van verbale agressie, fysieke agressie, of een combinatie hiervan. Ten opzichte 2024 zien wij een positieve ontwikkeling. Het aantal incidenten waarbij er sprake was van fysieke agressie en het aantal incidenten waarbij er sprake was van verbale agressie is gehalveerd.

De overgebleven meldingen laten zien dat agressie vaak ontstaat in overgangsmomenten, bij het begrenzen van gedrag, bij het wegvallen van een gewenst voorwerp of bij situaties waarin een deelnemer spanning opbouwt doordat de aandacht van een begeleider kort verschuift naar anderen. In de analyse is steeds gekeken naar de fase van spanning en welk type interventie daarbij het meest passend was.

In 2025 is in het kader van deskundigheidsbevordering gekozen om de eerder gebruikte herhalingscursussen van de ABC methodiek te vervangen door een interventieoverleg per kwartaal. Tijdens deze overleggen wordt één casus uitgebreid besproken, wordt samen bepaald welk gedrag bij welke fase hoort en worden passende interventies geoefend en besproken. Op deze manier vergroten medewerkers hun inzicht en bewustzijn in het herkennen van spanning en het kiezen van interventies die daadwerkelijk effect hebben.

Naast agressie is in 2025 ook een situatie gemeld die het belang laat zien van duidelijke protocollen rondom weglopen en vermissing. Hierbij is geconcludeerd dat er goed is gehandeld doordat de deelnemer in het zicht bleef, veiligheid werd bewaakt en in overleg met ouder is besloten tot een passende vervolgstap. Als verbeterpunt kwam naar voren dat het protocol rondom weglopen en vermissing op dat moment niet goed vindbaar was voor medewerkers. Hoewel in de situatie goed is gehandeld, is het verbeterpunt om het protocol beter toegankelijk maken en de vindbaarheid ervan borgen binnen de werkbeschrijvingen en digitale omgeving.

#### **6.4 Ongewenste intimiteiten**

Er is in 2025 een incident gemeld waarin sprake was van grensoverschrijdend gedrag. Deze melding onderstreept het belang van vroegtijdig signaleren van triggers, het zorgvuldig afwegen van interventies en het blijven oefenen met de-escalatie vaardigheden. De analyse en verbeterpunten zijn door de incidentencommissie opgepakt. Er zijn aanpassingen gedaan in het signalerings- en zorgplan. Op organisatie niveau is er ingezet op extra bijscholing. Deze bijscholing is gericht op het voorkomen, herkennen en gepast reageren bij grensoverschrijdend gedrag.

#### **6.5 Strafbare handelingen**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

#### **6.6 Klachten**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

## 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In 2025 zijn meldingen en incidenten zorgvuldig geregistreerd, besproken en waar nodig opgevolgd met verbetermaatregelen. Ten opzichte van 2024 hebben we in 2025 een daling gezien van het aantal incidenten. Deze daling is mogelijk te verklaren doordat het ons is gelukt om gestructureerder acties te monitoren die gericht zijn ingezet om het aantal incidenten te laten dalen, naast individuele acties zijn onder andere het verbeteren en optimaliseren van de groepssamenstellingen en de inzet van bijscholing gericht op het werken met de ABC-interventie, geef me de vijf, Social Media en klinische lessen hierbij helpend geweest. Doordat de incidenten in het afgelopen jaar gestructureerd en continue zijn geanalyseerd werden de acties eerder uitgezet, waardoor herhaalde incidenten konden worden voorkomen.

De nog bestaande meldingen laten zien dat een veilige en stabiele basis aanwezig is, terwijl de complexiteit van de doelgroep vraagt om blijvend methodisch werken, scherp signaleren en goed afstemmen binnen het team. Het feit dat er geen ernstige ongevallen of bijna ongevallen zijn geregistreerd, is een positief signaal en bevestigt de effectiviteit van de veiligheidsmaatregelen. Tegelijkertijd blijven we alert op kleine risico's in de dagelijkse praktijk, zoals veilig bewegen buiten, zorgvuldig gebruik van materialen en het blijven herhalen van veiligheidsafspraken. De medicatiemeldingen bevestigen dat medewerkers volgens protocol handelen en dat signalering en afstemming met ouders en vertegenwoordigers goed worden opgepakt. De meldingen onderstrepen ook dat het beschikbaar hebben van medicatie op locatie en heldere afspraken over verantwoordelijkheid essentieel blijven voor medicatieveiligheid.

De meeste leerpunten in 2025 hangen samen met agressie en spanningsopbouw. De voorbeelden laten zien dat escalaties kunnen ontstaan door overprikkeling, door verlies van controle, door begrenzing of door het wegvallen van een gewenste prikkel of voorwerp. In de analyse is telkens teruggekomen hoe belangrijk het is dat medewerkers gedrag goed inschalen binnen de fases van spanning en dat zij interventies kiezen die daarbij passen. De keuze om in 2025 te werken met een interventieoverleg per kwartaal draagt bij aan het vergroten van gezamenlijke deskundigheid en eenduidigheid in handelen.

Daarnaast heeft 2025 geleerd dat het tijdig inzetten van stappen uit het agressieprotocol, waaronder geweldloos verzet en de aankondiging, helpend kan zijn wanneer een patroon van incidenten ontstaat. Het verbeterpunt dat daarbij nadrukkelijk naar voren kwam, is dat besluitvorming en afstemming sneller en duidelijker moeten plaatsvinden, zodat interventies tijdig worden ingezet en deelnemers niet langdurig in een uitzonderingspositie komen.

Een specifiek verbeterpunt dat uit 2025 naar voren is gekomen, betreft de vindbaarheid van het protocol rondom weglopen en vermissing. Hoewel medewerkers in de beschreven situatie adequaat handelden, was het niet direct duidelijk waar het protocol terug te vinden was. Dit protocol is nu beter toegankelijk gemaakt binnen de digitale omgeving en wordt dit expliciet meegenomen in teamoverleggen en werkbeschrijvingen, zodat medewerkers in acute situaties direct weten wat er van hen wordt verwacht.

Tot slot laten de incidentanalyses zien dat het bij enkele deelnemers nodig is om signaleringsplannen verder aan te scherpen, vooral wanneer bepaalde triggers vaker terugkeren, zoals thema's rondom kleding, fixaties op voorwerpen of grenzen rond privacy en seksualiteit. In 2026 blijven we daarom inzetten op verdere verfijning van signaleringsplannen, op methodisch handelen volgens ABC en op eenduidige afstemming binnen het team en met gedragswetenschappers en ouders.

Met deze aanpak blijven we werken aan een veilige, voorspelbare en professionele omgeving, waarin incidenten niet alleen worden afgehandeld, maar ook worden benut om structureel te leren en te verbeteren.

**Bijlagen**

- Jaaroverzicht incidenten 2025

## 7 Acties

### 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Op basis van de actielijst kunnen we concluderen dat de voorgenomen acties volgens planning zijn uitgevoerd. Enkele actiepunten lopen door in 2026, met name waar het gaat om structurele borging of verdere verdieping van ingezette ontwikkelingen. Over het geheel genomen zien we dat het werken met een duidelijke jaarplanning en vaste evaluatiemomenten bijdraagt aan een consistente uitvoering.

Het hanteren van een gestructureerde aanpak volgens de PDCA cyclus, Plan Do Check Act, ondersteunt ons in het planmatig werken en het tijdig bijstellen waar nodig. Door acties vooraf concreet te formuleren, tussentijds te evalueren en expliciet stil te staan bij behaalde resultaten en verbeterpunten, ontstaat meer samenhang tussen beleid, uitvoering en kwaliteitsbewaking.

De actielijst binnen de kwaliteitsapplicatie Landbouw en Zorg wordt in de dagelijkse praktijk beperkt gebruikt als sturingsinstrument. Om dubbele administratieve handelingen te voorkomen, monitoren wij de voortgang van acties voornamelijk via onze eigen ICT omgeving. Deze werkwijze biedt meer overzicht, is beter afgestemd op onze interne processen en maakt het eenvoudiger om acties toe te wijzen en de voortgang te volgen binnen teamoverleggen en managementbesprekingen.

Binnen de kwaliteitsapplicatie wordt daarom vooral een beknopt overzicht bijgehouden van de voortgang en afronding van de noodzakelijke taken op het gebied van kwaliteit. Op deze manier voldoen wij aan de externe verantwoordingsvereisten, terwijl de inhoudelijke sturing en opvolging plaatsvindt binnen onze eigen, beter toegankelijke werkomgeving.

# 8 Doelstellingen

## 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Zorgboerderij Ensink wil zich in de periode 2026–2030 verder ontwikkelen tot een inhoudelijk sterke, financieel stabiele en organisatorisch toekomstbestendige zorgorganisatie, waarin kwaliteit, veiligheid, agrarische identiteit en professionele governance duurzaam met elkaar verbonden zijn.

De afgelopen jaren hebben laten zien dat stabilisatie van groepen, methodisch werken en betere afstemming tussen zorginhoud en bedrijfsvoering daadwerkelijk leiden tot minder incidenten, meer rust en hogere tevredenheid. De komende vijf jaar bouwen we hier systematisch op voort.

### *1. Verdere professionalisering en methodische verdieping*

Wij willen in de komende vijf jaar aantoonbaar werken met een geïntegreerde methodische aanpak waarin de ABC-methodiek, Geef me de vijf, signaleringsplannen, geweldloos verzet en systeemgerichte samenwerking met ouders en scholen structureel op elkaar zijn afgestemd.

Concreet betekent dit dat:

- Alle medewerkers jaarlijks methodische scholingsmomenten volgen
- Elk signaleringsplan minimaal twee keer per jaar wordt geëvalueerd
- Incidentanalyses binnen twee weken leiden tot een concrete bijstelling in plan of werkwijze
- De maandelijkse besprekingen met het kernteam (gedragswetenschappers, team coördinatoren, locatiemanager en GZ – psycholoog) structureel worden voortgezet

Daarnaast onderzoeken wij in 2026 en 2027 aanvullende evidence-informed interventies passend bij complexe zorgvragen, waaronder ondersteuning bij emotieregulatie, seksualiteitsbegeleiding en digitale weerbaarheid.

### *2. Stabiliteit, passende groei en evenwichtige zorgmix*

Wij streven naar een stabiele bezetting waarin een gezonde balans bestaat tussen WLZ- en Jeugdwet deelnemers. De nieuwe jeugdzorgcontracten vragen om scherpere doelgerichtheid, kortere trajecten en duidelijke evaluatiemomenten.

Doel voor 2030 is:

- Een bezetting van woonplekken op minimaal 95 procent
- Een stabiel aandeel WLZ-deelnemers dat bijdraagt aan financiële continuïteit
- Structurele evaluatie na twee maanden bij alle Jeugdwettrajecten

We willen daarbij voorkomen dat groei leidt tot onrust. De groepssamenstelling blijft leidend boven maximale bezetting.

### *3. Toekomstbestendige en zelfstandig functionerende organisatie*

Een belangrijk strategisch doel is het realiseren van een organisatie die minder afhankelijk is van individuele personen en duurzaam kan functioneren bij toekomstige wisselingen in de directie.

Wij streven ernaar dat in 2028:

- Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen management en teams helder zijn vastgelegd
- Kennis geborgd is in processen en niet persoonsgebonden is
- De beleidscyclus, kwaliteitscyclus en planning & control cyclus volledig op elkaar zijn afgestemd
- De organisatie overdraagbaar is zonder verlies van inhoudelijke koers

In 2026 wordt een concreet overdrachtskader opgesteld met fasering, competentieprofielen en tijdlijn.

### *4. Financiële stabiliteit en risicobeheersing*

Wij werken toe naar een structureel positief exploitatieresultaat waarin investeringen in personeel, vastgoed en duurzaamheid mogelijk blijven zonder druk op de zorgkwaliteit.

Doelstellingen richting 2030:

- Structurele verbetering van kasstroom en het creëren van reserve
- Evenwichtige personeelskosten in verhouding tot omzet
- Actieve monitoring van zorgzwaarte versus inzet
- Scenario-denken als vast onderdeel van begrotingscyclus

### *5. Duurzaamheid en vastgoedontwikkeling*

Wij willen de zorgboerderij verder verduurzamen en ruimtelijk optimaliseren, zodat rust, veiligheid en functionaliteit worden versterkt.

Concrete doelen:

- Gefaseerde verduurzaming van gebouwen
- Heldere scheiding tussen wonen en dagbesteding waar mogelijk
- Verdere ontwikkeling van de pluktuin en agrarische activiteiten als betekenisvolle daginvulling
- Energieverbruik in 2030 minimaal 25 procent verder verduurzaamd ten opzichte van 2024

### *6. Versterking van samenwerking en positionering*

Wij willen onze positie als betrouwbare samenwerkingspartner voor gemeenten, zorgkantoren en ketenpartners versterken.

Doelen:

- Jaarlijkse structurele evaluatiegesprekken met contractpartners
- Actieve deelname aan regionale overleggen
- Vergroten van zichtbaarheid als gespecialiseerde zorgboerderij
- Betere afspraken over vergoeding van indirecte uren en administratieve lasten

## **8.2 Doelstellingen voor het komende jaar**

Om bovenstaande langetermijndoelen te realiseren, richten wij ons in 2026 op onderstaande concrete prioriteiten.

### *1. Verdere daling en betere analyse van incidenten*

We willen het aantal incidenten met nogmaals 10 procent verminderen ten opzichte van 2025. We hanteren een eenduidige analyse via incidentencommissie binnen twee weken na melding. We scherpen de signaleringsplannen aan bij alle deelnemers met terugkerende triggers en monitoren het gebruik van hulpmiddelen.

We zorgen ervoor dat alle protocollen over de veiligheid van onze deelnemers en medewerkers zijn herzien en digitaal goed vindbaar zijn

### *2. Versterking methodisch handelen*

- Vier ABC-interventieoverleggen organiseren
- Intervisie inhoudelijk verdiepen rond agressiepreventie, seksualiteit en spanningsopbouw
- Evalueren of geweldloos verzet eerder kan worden ingezet bij patroonvorming

### *3. Jongerenparticipatie concreet realiseren*

- Minimaal vier jongeren werven voor een jongerenraad
- Jongerenparticipatie standaard agenderen in evaluatiegesprekken
- Alternatief plan ontwikkelen indien onvoldoende aanmeldingen

### *4. Financiële stabilisatie*

- Bezettingsgraad woonplekken minimaal 95 procent
- WLZ-dagbesteding uitbreiden
- Maandelijkse financiële planning en control optimaliseren met hulp van de applicatie Vision Planner
- Doorlooptijd indicatie tot start zorg verkorten met 15 procent

## 5. Organisatieontwikkeling

- Overdrachtsplan directie in Q3 2026 vastgesteld
- Rollen managementteam schriftelijk vastgelegd
- PDCA-cyclus zichtbaar geïntegreerd in kwartaalrapportages
- ICT-omgeving verder uniformeren zodat dubbele administratie wordt verminderd

## 6. Locatie en duurzaamheid

- Investeringsplan verduurzaming afgerond
- Onderzoek naar financieringsmogelijkheden afgerond
- Concrete planning voor scheiding wonen en jeugdbegeleiding waar nodig

### 8.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen voor de komende jaren te realiseren gebruiken we een planmatige en cyclische werkwijze waarin strategie, kwaliteit en bedrijfsvoering met elkaar verbonden zijn. Waar in voorgaande jaren doelen soms parallel naast elkaar liepen, wordt vanaf 2026 sterker gestuurd op samenhang tussen beleid, uitvoering en financiële onderbouwing.

Centraal in de aanpak staat het integreren van drie cycli: de beleidscyclus, de kwaliteitscyclus en de planning- en controlcyclus. Jaarplannen, begroting, kwaliteitsindicatoren en teamdoelen worden met meer onderlinge samenhang uitgewerkt. Dit betekent dat nieuwe beleidsvoornemens altijd worden getoetst op uitvoerbaarheid, personele capaciteit en financiële impact voordat zij worden vastgesteld. Omgekeerd worden financiële keuzes expliciet beoordeeld op hun effect op zorgkwaliteit en veiligheid.

De voortgang wordt structureel bewaakt via een vast overlegritme. In het tweewekelijks managementoverleg worden niet alleen operationele zaken besproken, maar ook trends in incidenten, personeelsinzet, bezetting, verzuim en liquiditeit. Per kwartaal wordt een integrale rapportage opgesteld waarin deze gegevens worden samengebracht. Deze rapportage vormt de basis voor bijsturing en prioritering en wordt ook gedeeld met stakeholders en samenwerkingspartners. Door deze vaste evaluatiemomenten ontstaat meer voorspelbaarheid en minder ad hoc besluitvorming.

Een belangrijk onderdeel van de aanpak is het versterken van eigenaarschap binnen het team. Doelen worden niet uitsluitend op directieniveau geformuleerd, maar vertaald naar teamniveau met duidelijke verantwoordelijkheden. Teamleiders en persoonlijk begeleiders krijgen een explicietere rol in het signaleren van knelpunten en het voorstellen van verbeteringen. Hierdoor verschuift de focus van centrale sturing naar gedeelde verantwoordelijkheid, wat past bij de ambitie om minder afhankelijk te zijn van individuele sleutelfiguren.

Ook op het gebied van kennisborging wordt de aanpak aangescherpt. Processen, protocollen en werkwijzen worden systematischer vastgelegd in de interne ICT-omgeving. Nieuwe afspraken worden niet alleen gecommuniceerd, maar ook digitaal geborgd, zodat zij voor alle medewerkers toegankelijk en navolgbaar zijn. Dit verkleint de kans dat kennis versnipperd raakt of persoonsgebonden blijft.

Besluitvorming over grotere ontwikkelingen, zoals investeringen, organisatorische wijzigingen of uitbreiding van zorgcapaciteit wordt duidelijk onderbouwd met scenario-analyses. Hierbij worden de verschillende scenario's uitgewerkt met bijbehorende risico's, personele consequenties en financiële impact. Deze werkwijze draagt bij aan meer transparantie richting toezichthouders, financiers en samenwerkingspartners.

Daarnaast wordt de structurele externe afstemming structureler gehandhaafd. Contactmomenten met gemeenten, zorgkantoor en andere ketenpartners worden niet alleen gevoerd op casusniveau, maar ook op beleidsmatig niveau. Jaarlijks wordt een reflectiemoment ingepland waarin wederzijdse verwachtingen, knelpunten en ontwikkelpunten worden besproken. Dit voorkomt dat signalen zich opstapelen en versterkt de positie van Zorgboerderij Ensink als betrouwbare samenwerkingspartner.

Tot slot wordt blijvend geïnvesteerd in reflectie en leren. Incidenten, audits, tevredenheidsmetingen en evaluatiegesprekken worden niet afzonderlijk bekeken, maar samengebracht in een jaarlijkse integrale kwaliteitsanalyse. Deze analyse vormt de basis voor het volgende jaarplan. Op deze manier ontstaat een continu leerproces waarin ervaringen uit de praktijk daadwerkelijk richting geven aan strategische keuzes.

Met deze werkwijze wordt de uitvoering van de doelstellingen niet alleen afhankelijk van goede intenties, maar ingebed in een structurele en transparante organisatie- en besluitvormingsstructuur. Daarmee bouwen we stap voor stap aan een organisatie die inhoudelijk sterk, financieel stabiel en bestuurlijk robuust is, en die duurzaam kan blijven functioneren in een veranderende zorgcontext.

# Overzicht van bijlagen

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

## 6.7 Jaaroverzicht incidenten 2025

### Actielijst

#### Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 26-02-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

#### Actualisatie BHV

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

#### Actualisatie kwaliteitssysteem

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

#### Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie ontwikkelgesprekken medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

**Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie inspraakmomenten deelnemers en ouderraad**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

**Maak systematischer gebruik van de mogelijkheid van ONS om op de begeleidingsdoelen te rapporteren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Hier is aan gewerkt, dit wordt voorgezet in 2026

**Zorg er voor dat de cliëntenraad voor de jeugdigen een verbintenis krijgt met de Ouderraad**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Hier is aan gewerkt, dit wordt voorgezet in 2026

**Jaarlijkse controle apparaten/machines**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

**Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan, dit is een dubbele actie in de lijst.

**Controle EHBO/BHV koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

### Jaarlijkse ontruimingsoefening

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 01-06-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

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

**Geplande uitvoerdatum:** 15-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** 17-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

### Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit (twee locaties: Zorgboerderij Ensink BW & Ensink wonen BW) af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 02-08-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 23-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 18-08-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

### De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 30-06-2025, 09:30 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:** 30-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 16-07-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

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

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 02-06-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 28-02-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

#### Jaarlijkse tevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond volgens plan

#### Voortgang actielijst, openstaande acties

**Voorzie uw pagina op zorgboeren.nl van een update.**

**Geplande uitvoerdatum:** 22-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)

#### Jaarlijkse ontruimingsoefening

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)

**Geef in het kwaliteitsjaerverslag 2026 duidelijk aan hoe de jongerengroep meer bij de cliëntenraad betrokken is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 02-07-2028  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)

**Jaarlijkse tevredenheidsmeting**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Verwerk de openstaande opmerkingen in de werkbeschrijving en dien deze opnieuw in**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Geef een wat duidelijkere karakterisering per locatie: Op welke locatie wordt wat geboden? Hoe verhouden de locaties zich tot elkaar? Zijn het vaste groepen of kunnen deelnemers bijv. ook gebruik maken van verschillende locaties? Iets over capaciteit: Hoe groot zijn de groepen op de verschillende locaties?**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Controleren of de nevenvestigingen goed zijn verwerkt**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** De nevenvestigingen zijn goed verwerkt

**Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.**

Tussentijdse schriftelijke toetsing

**Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 13-05-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 20-05-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2028  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Ensink (2349)  
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)  
Vergertweg 101 (3019, werk.)  
Oude Postweg 24 (3021, werk.)  
Ensink loc. Overmaat 6 (3022, sub.)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026