

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij Ensink B.V. (2349)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgboerderij Ensink (2349)

Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	30
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	35

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij 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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Met trots presenteren wij u het jaarverslag van Zorgboerderij Ensink over het afgelopen jaar. Dit verslag geeft een helder beeld van de ontwikkelingen en de inzet binnen onze organisatie. Dankzij de toewijding van ons team, de betrokkenheid van onze vrijwilligers en stagiaires en de steun van ouders, gemeenten, zorgverzekeraars en andere samenwerkingspartners hebben wij samen weer een jaar vol groei en mooie momenten beleefd. Elke dag hebben wij ons samen ingezet om de kwaliteit van zorg te waarborgen. De unieke kracht van onze agrarische omgeving – waar rust, ruimte en verbondenheid centraal staan – heeft ons hierbij geholpen.

Dit jaarverslag is opgesteld volgens de eisen van het kwaliteitssysteem Landbouw en zorg. Voorheen schreven wij conform deze eisen een afzonderlijk verslag voor woonlocatie nummer 11. Per 2024 is deze eis komen te vervallen en hebben wij gekozen voor één geïntegreerd verslag. Wij hebben ervaren dat dit praktischer is, vooral gezien dat woonlocatie nummer 11 nauw verbonden is met de woongroep op de hoofdlocatie (nummer 30). De deelnemers die op woonlocatie nummer 11 wonen, maken gebruik van het gedeelde erf en het activiteiten aanbod op onze hoofdlocatie. In dit verslag blikken we daarom terug op de ontwikkelingen binnen de woongroepen; zowel op woongroep nummer 11 als woongroep nummer 30, de dagbesteding en de naschoolse opvang.

Wij hopen dat u met plezier kennisneemt van onze ervaringen en ambities, en dat dit verslag u inspireert om samen met ons te bouwen aan een nog mooiere toekomst voor Zorgboerderij Ensink.

Veel leesplezier!

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Wij kijken terug op een jaar vol mooie en leerzame momenten op Zorgboerderij Ensink. We hebben samen diverse projecten afgerond en belangrijke mijlpalen bereikt, waar we ontzettend trots op zijn. In dit hoofdstuk delen we de hoogtepunten en veranderingen die op onze boerderij hebben plaatsgevonden, met een focus op drie kernonderdelen die door het hele jaarverslag als rode draad lopen: Wonen, Dagbesteding en naschoolse begeleiding voor jeugd en dagbesteding voor (jong)volwassenen.

Wonen

Op de woongroepen nummer 11 en nummer 30 is er veel veranderd. Meerdere deelnemers zijn van deeltijdverblijf overstapt naar volledig wonen, waardoor er vaste en hechte groepen zijn ontstaan. Naast de dagelijkse zorgactiviteiten hebben de bewoners samen onvergetelijke momenten beleefd: ze gingen op vakantie naar Ameland, vierden carnaval, bezochten de kermis en namen deel aan de wandel-driedaagse in Lonneker. Hierbij waren ouders actief betrokken, wat de sterke samenwerking tussen de boerderij en de gezinnen benadrukt. Deze gezamenlijke activiteiten dragen bij aan een warme, huiselijke sfeer en versterken het gevoel van thuis zijn.

Dagbesteding en naschoolse begeleiding voor jeugd

Onze jongere deelnemers zijn elke dag actief bezig geweest – van het verzorgen van de dieren en het onderhouden van de tuinen tot het ondersteunen in de boerderijwinkel en pluktuin. Daarnaast namen zij enthousiast deel aan creatieve en sportieve activiteiten. Kleine aanpassingen en vernieuwingen in de binnenruimtes hebben het mogelijk gemaakt om het hele jaar door een gevarieerd activiteitenaanbod te bieden. Hierdoor is er altijd wel iets te beleven op de boerderij, wat de ontwikkeling van de kinderen, hun sociale vaardigheden en hun zelfvertrouwen ten goede komt. Regelmatige evaluaties met ouders, deelnemers en andere betrokkenen hebben ons geholpen de naschoolse begeleiding continu te optimaliseren, zodat deze nauw aansluit op de actuele behoeften van de kinderen en hun gezinnen.

Dagbesteding voor (jong) volwassenen

Binnen de dagbesteding voor volwassenen hebben we op een natuurlijke wijze twee groepen weten te vormen. De belevingsgerichte groep geniet van de faciliteiten op de boerderij en in de omgeving, terwijl de arbeidsgerichte groep actief meewerkt in de dagelijkse werkzaamheden – denk aan de verzorging van de koeien, het onderhoud van de boerderij en ondersteuning in de winkel. Op dagen dat de activiteiten bij de koeien wegens een kleinere groep niet doorgingen, vonden we snel een alternatief op de hoofdlocatie. Dankzij gerichte wervingsinspanningen zijn er nieuwe aanmeldingen binnengekomen, waardoor de groep weer volledig kon draaien. Bovendien hebben deelnemers actief bijgedragen aan werkzaamheden op het erf, waarvoor zij zelfs een bestratingsdiploma hebben ontvangen.

Ook heeft het management en het ondersteunende team het afgelopen jaar hard gewerkt aan het versterken van de (financiële) basis en het optimaliseren van de randvoorwaarden om kwalitatief goede zorg te leveren. Zo zijn we onder andere verder gegaan met de implementatie van de applicatie CarenZorgt, wat de communicatie en de administratieve processen aanzienlijk heeft vereenvoudigd.

Daarnaast hebben de voorbereidingen voor de aanbesteding voor 2025 veel tijd en aandacht gevraagd. Door het bijwonen van diverse bijeenkomsten hebben we niet alleen nieuwe inzichten opgedaan, maar ook waardevolle contacten gelegd met andere zorgboerderijen en zorgorganisaties. Deze ontmoetingen versterken de verbinding binnen de sector en helpen ons samen te werken aan een mooie toekomst.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Het afgelopen jaar hebben we aanzienlijke stappen gezet in het verbeteren van onze zorgprocessen en interne organisatie. Op het gebied van het zorgaanbod hebben we ons activiteitsaanbod aangepast en uitgebreid, mede door de herinrichting van onze werkruimtes en de optimalisatie van onze werkwijzen. Zo hebben we bijvoorbeeld de inrichting van de kantine vernieuwd, waardoor we het hele jaar door een gevarieerd en toegankelijk activiteitsaanbod kunnen realiseren. Ook is er aandacht besteed aan de financiering van onze zorg: we hebben nauw contact gehouden met financiers en subsidieverstrekkers om de continuïteit van onze zorg veilig te stellen en actief deelgenomen aan de aanbestedingen rondom de financiering van de jeugdzorg. We hebben dit positief afgerond en hebben nieuwe afspraken gemaakt over de financiering van de zorg. Deze zullen per 2025 van toepassing zijn.

Om onze dagelijkse werkzaamheden te stroomlijnen, hebben we inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in onze werkbeschrijvingen en protocollen. Deze aanpassingen kwamen voort uit regelmatige evaluaties en feedback vanuit ons team, wat heeft geleid tot een efficiënter en veiliger werkproces. In 2023 is een audit uitgevoerd die ons waardevolle inzichten heeft opgeleverd. De audit bevestigde dat ons kwaliteitssysteem in veel opzichten goed functioneert, maar wees ook op enkele verbeterpunten, met name op het gebied van digitalisering. We hebben deze aandachtspunten ook in het afgelopen jaar actief opgepakt. In 2025 zal er weer een nieuwe audit plaatsvinden.

Ons professioneel en ondersteunend netwerk – bestaande uit externe deskundigen, samenwerkingspartners en adviseurs – heeft ook afgelopen jaar een belangrijke rol gespeeld. Samen hebben we verder gewerkt aan een toekomstbestendige en duurzame onderneming. We hebben diverse externe bezoeken mogen ontvangen, wat ons nieuwe inzichten heeft gegeven in onze dagelijkse praktijk. Deze ontmoetingen hebben bijgedragen aan de verdere verfijning van onze protocollen en processen. Kortom, door de continue kwaliteitscyclus waarin we plannen, uitvoeren, evalueren en bijsturen, zijn we erin geslaagd onze interne processen te optimaliseren en een stabiele basis te leggen voor de toekomst.

3.3 Algemene conclusies

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

Terugkijkend op het afgelopen jaar zien we duidelijk welke ontwikkelingen een grote impact hebben gehad op onze zorgboerderij. Wat betreft de dagelijkse activiteiten – wonen, dagbesteding en naschoolse opvang – hebben we geleerd dat een vaste, hechte groepssamenstelling en een breed, gevarieerd activiteitsaanbod niet alleen de stabiliteit bevorderen, maar ook bijdragen aan het zelfvertrouwen en de ontwikkeling van onze deelnemers. Op de woonlocaties (nummer 11 en 30) heeft de overstap van deeltijd- naar volwaardig wonen geleid tot een vastere en meer samenhangende groep, wat de sfeer en het gevoel van thuis zijn versterkt. In de dagbesteding voor zowel jeugd als volwassenen hebben we door de het aanbieden van gestructureerde en op maat gemaakte activiteiten kunnen inspelen op de uiteenlopende behoeften van onze deelnemers. Dit heeft geleid tot een positieve beleving van de zorg. De doelstellingen die wij vorig jaar hebben gesteld – zoals de stabilisatie van de woongroepen, de differentiatie binnen de dagbesteding en de optimalisatie van interne processen – zijn in grote mate behaald.

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van de zorg op Zorgboerderij Ensink en de wijze waarop ons kwaliteitssysteem in de praktijk wordt toegepast. Door de continue kwaliteitscyclus – waarin we plannen, uitvoeren, evalueren en bijsturen – hebben we interne processen en protocollen kunnen optimaliseren. De invoering van CarenZorgt heeft de communicatie en administratieve processen vereenvoudigd en levert meetbare verbeteringen op. Desalniettemin zien we ruimte voor verdere verfijning, met name op het gebied van digitalisering en de integratie van feedback van alle betrokkenen.

Ons netwerk van medewerkers, vrijwilligers, stagiaires, ouders en externe partners is van grote waarde gebleken. De betrokkenheid van dit netwerk heeft bijgedragen aan de behaalde resultaten en de positieve ervaringen van onze deelnemers. De ervaringen en inzichten van het afgelopen jaar vormen het fundament voor de doelstellingen die we in hoofdstuk 9 verder uitwerken.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

In 2024 konden, net als in 2023, 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 uit zowel individuele als groepszorg. Wij merkten dat de individuele zorgvragen in 2024 toenamen. Vanuit onze organisatie streefden wij ernaar om, waar mogelijk, over te gaan op groepsbegeleiding. Daarom hebben wij bewust gestuurd op het afbouwen van trajecten die uitsluitend op één-op-één-begeleiding waren gebaseerd. Dit hield niet in dat wij geen individuele begeleiding aanboden, maar het vereiste dat er altijd perspectief was op groepsbegeleiding. Afhankelijk van de zorgvraag werden deelnemers in 2024 begeleid met een WLZ-zorgzwaartepakket van niveau 4 tot en met 7.

Wonen

Zorgboerderij Ensink heeft momenteel 10 deelnemers wonen en 8 deelnemers vallen onder deeltijd verblijf.

Dagbesteding (jong) volwassenen

De groep deelnemers die gebruik maakt van de dagbesteding is over het algemeen stabiel. Zoals eerder beschreven is er onderscheid gemaakt tussen een belevingsgerichte groep en een arbeidsgerichte groep. In de belevingsgerichte groep is bijna tot geen doorstroom en stabiel. In de arbeidsgerichte groep is daarentegen meer in -en- uitstroom. Een reden kan zijn dat de behoeften niet meer aansluiten of dat de deelnemer doorstroomt naar een werkleertraject. Waar uiteindelijk een betaalde baan uit voortkomt.

Dagbesteding en begeleiding jeugd

Met betrekking tot het logeren is ons beleid veranderd. Het logeren kan mits er perspectief is tot wonen of als het van tijdelijke aard is om het in de thuissituatie stabiel te krijgen. Vanuit de gemeente worden laatstgenoemde trajecten gestimuleerd. Een deelnemer kan logeren mits er in de thuissituatie ook zorg wordt ingezet zodat de deelnemer weer in de gezinssituatie kan instromen. Bij de instroom van de deelnemers merken wij net zoals vorig jaar een toename van deelnemers in de leeftijdscategorie van 4-7 jaar. Voornamelijk wordt deze zorg vanuit de jeugdwet gefinancierd.

Afgelopen jaar heeft er een toename van deelnemers in de WLZ plaatsgevonden. Dit komt deels doordat er deelnemers 18 jaar werden en hierdoor overgingen van de jeugdwet naar WLZ maar wij merkten ook dat er deelnemers vanuit de jeugdwet vroegtijdig overgingen naar de WLZ omdat het duidelijk was dat deze deelnemers hun hele leven afhankelijk zullen zijn van zorg. Een verklaring van deze trend zou de nieuwe aanbesteding kunnen zijn.

De volgende tabel geeft per doelgroep weer met hoeveel deelnemers het jaar was gestart, hoeveel deelnemers er in de loop van 2024 instroomden en uitstroomden, en hoeveel deelnemers er op 31-12-2024 aanwezig waren. Tevens is het totaal aantal deelnemers opgenomen.

Doelgroep	Aantal deelnemers op 01-01-2024	Instroom in 2024	Uitstroom in 2024	Aantal deelnemers op 31-12-2024
<18+	104	36	35	105
>18+	38	(doorstroom 4)	07	31
Totaal	142	36	42	136

Reden uitstroom	< 18 jaar	> 18 jaar	Totaal
Beëindiging volgens plan	17	03	20

Voortijdig afgesloten, in overeenstemming	15	04	19
Voortijdig, Eenzijdig door cliënt	03	00	03
Totaal	35	07	42

Redenen voor Uitstroom en Aanpassingen

De redenen voor de uitstroom waren divers. Zo verliep een deel van de trajecten volgens plan wanneer de gestelde begeleidingsdoelen waren behaald. In andere gevallen werd het traject voortijdig afgesloten – dan wel in overeenstemming met de afgesproken criteria – of beëindigden deelnemers het traject eenzijdig op eigen initiatief. Om te anticiperen op de start van nieuwe doelgroepen en om in te spelen op een sterke groei of afname van het aantal deelnemers, hebben wij ons aanmeldproces herzien. Met name voor de jongere doelgroep (4–7 jaar) hebben wij extra criteria toegevoegd om een goede match te vinden tussen de zorgvraag en onze begeleidingsmogelijkheden.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Net als voorgaande jaren hebben veel deelnemers op de zorgboerderij zorg ontvangen vanuit de jeugdwet. Zoals eerder beschreven is de verhouding tussen WLZ en Jeugdwet wel veranderd. Voorheen was het 66 procent jeugdwet en 33 procent WLZ maar dit is nu 60 procent jeugdwet en 40% WLZ. Er zijn meerdere verklaringen voor deze verschuiving; vorig jaar waren er deelnemers die 18 jaar werden en overgingen naar de WLZ en deelnemers die vroegtijdig vanuit de jeugdwet doorstroomde naar de WLZ omdat het duidelijk was dat deze deelnemers hun hele leven zorg nodig hebben. Tegelijkertijd was de instroom vanuit de jeugdwet beperkt.

In vergelijking met vorig jaar is het totaal deelnemersaantal iets gedaald maar de frequentie en zorgintensiteit is toegenomen. Dit heeft onder andere te maken doordat we hebben gestuurd op de woongroepen en het deeltijdverblijf. In verhouding zijn er hierdoor steeds minder deelnemers die kortdurend bij ons kunnen logeren. Dit omdat de fysieke plek hiervoor beperkt is. Er wonen momenteel 10 deelnemers bij ons en 8 deelnemers maken gebruik van het deeltijdverblijf aanbod (4 nachten). De stijging die vorig jaar al zichtbaar was ten op zichte van 2022 zet door. Daarnaast zien wij dat de zorgvraag van de deelnemers die bij ons wordt aangemeld intensiever wordt, dit betekent dat de pedagogisch minder deelnemers in een groep kunnen begeleiden dan voorheen. De deelnemers met intensievere zorg of een woonvraag hebben vaak een WLZ-indicatie. Daarnaast zien we dat de uitstroom in de groep deelnemers onder de 18 net zoals vorig jaar nog steeds relatief groot is. Voor een groot deel heeft dit te maken met het feit dat we zien dat er voor deelnemers die bij ons zorg ontvangen vanuit de jeugdwet voor een kortere periode zorg wordt geïndiceerd (in vergelijking met enkele jaren geleden). De grote instroom van deelnemers in de leeftijdscategorie tussen de 4-7 jaar heeft zich voortgezet. Om deze deelnemers te kunnen blijven plaatsen is het van belang dat er doorstroom blijft plaatsvinden van de deelnemers. Dit hebben wij gerealiseerd door kleinere groepen te creëren op de hoofdlocatie. De deelnemers tussen de 10-14 jaar stromen in overleg met ouders/wijkcoach door naar een andere groep binnen de zorgboerderij of stromen uit. In het aanmeldformulier en het aanmeldproces hebben aanpassingen plaatsgevonden. Bij de aanmeldingen van de jeugdwet merkten wij dat er deelnemers in zorg kwamen maar al binnen 3 maanden uitstroomde omdat de zorgvraag niet aansloot bij onze begeleiding. Een reden kon zijn, de deelnemer geen affiniteit met de boerderij (dieren/ natuur) een andere reden was vaak de hulvraag was op dat moment te intensief. Met verschillende gemeentes/ projecten hebben wij een gesprek gevoerd om aan te geven welke deelnemers met welke zorgvragen passend zijn om de begeleiding succesvol af te ronden.

Ondanks de afname van het directe aantal deelnemers in zorg, zien we met name in de jeugdzorg een toename van het aantal zorguren dat we direct verlenen. Dit ontstaat doordat er meer aanvragen zijn voor individuele zorg, en de groep deelnemers die zorg ontvangt vanuit de WLZ meer aanwezig is op de zorgboerderij. Vooral bij deelnemers die zorg ontvangen vanuit de jeugdwet, merken wij in toenemende mate dat er bij start ingezet wordt op kortere en lichtere zorgtrajecten (bij ons op de zorgboerderij, of bij zorginstellingen elders). We zien bijvoorbeeld dat deelnemers bij lichte problematiek vaak eerst naar een voorliggende voorziening worden verwezen. Mocht dit niet voldoende zijn dan komen zij vaak later bij ons in zorg.

4.3 Personeel

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

Om kwalitatief en passende zorg te kunnen bieden aan onze deelnemers, werken wij bij Zorgboerderij Ensink vanuit verschillende disciplines nauw samen. De directe zorg wordt geleverd door onze medewerkers in de functies van Jeugdzorgwerker D en C en Verpleegkundigen/verzorgenden. Zij worden inhoudelijk ondersteund door onze Gedragswetenschappers en de medewerkers van onze Zorgadministratie. Eveneens maken wij gebruik van de inzet van medewerkers in de functie van Assistent. Dit zijn medewerkers die nog niet zelfstandig groepen kunnen draaien, maar die momenteel wel een opleiding volgen binnen het vakgebied. Zij staan naast de jeugdzorgwerkers gepland op de groepen. Afgelopen jaar hebben wij te maken gehad met een aantal wisselingen binnen onze teams. In totaal zijn er 13 medewerkers uitgestroomd op verschillende posities waarvan 6 in de functie van jeugdzorgwerker D. Ondanks het inzetten van diverse wervingskanalen bleken de functies van Jeugdzorgwerker D moeilijk te vervullen. Het niet tijdig kunnen vervullen van de functies had vooral te maken met het niet aansluiten van werkervaring met onze doelgroep in combinatie met het actieve buiten leven. Veel kandidaten solliciteerden vanuit de kinderopvang of vanuit de gehandicaptenzorg. Zij hadden geen ervaring met onze doelgroep en werkten daarnaast voornamelijk vanuit een ander type zorginstelling. Positief is dat potentieel nieuwe medewerkers Zorgboerderij Ensink weten te vinden. Dit biedt kansen en heeft ons gedwongen creatief te blijven kijken naar mogelijkheden.

Wij hebben bijvoorbeeld gekeken naar de wijze waarop wij de functie van Jeugdzorgwerker D binnen onze organisatie hebben weggezet. Aanname begint bij de werving. Wij hebben onze vacaturetekst herschreven en de functie van Jeugdzorgwerker verder uitgesplitst in activiteitenbegeleiding/ naschoolse begeleiding en wonen. Dit heeft ertoe geleid dat wij, eind december 2024, andere profielen aangeboden hebben gekregen tijdens de sollicitatieprocedure. Vooral als het gaat om senioriteit en passendheid binnen de verschillende teams. Momenteel zijn wij volop bezig met het voeren van gesprekken. Wij verwachten begin 2025 nieuwe medewerkers binnen de verschillende teams te mogen verwelkomen.

Het vertrek van 2 gedragswetenschappers heeft ons ertoe aangezet om de taken en uren binnen de functie opnieuw te bekijken. Door herstructurering van de positie en de aanpassingen binnen de functie, hebben wij de mogelijkheid weten te creëren om via een interne sollicitatieprocedure een medewerker door te laten stromen naar een nieuwe functie. Hierdoor hebben wij de medewerker kunnen behouden. Deze genomen acties liggen eveneens in lijn met de feedback die wij vanuit de uitstroom hadden ontvangen. Ons brede zorgaanbod in combinatie met een steeds intensievere, complexere zorgvraag, wordt als belangrijkste reden voor de uitstroom genoemd. Ook de werktijden in de avonden en weekenden leiden tot uitstroom.

Wonen

Om stabiliteit in het team dat werkt op de woongroepen te behouden en de kwaliteit van zorg te kunnen bewaken hebben wij afgelopen jaar gebruik gemaakt van de inzet van 3 ZZP'ers. Deze zijn ingezet op de WLZ-groepen. Deze manier van inleen heeft ons meer gebracht dan vorig jaar, toen wij een bemiddelingsbureau hebben moeten inschakelen voor de tijdelijke inzet van zorgpersoneel. De ZZP'ers waren reeds actief in hetzelfde werkveld en in staat om snel onze werkwijzen eigen te maken. Ons streven is echter om medewerkers in dienstverband aan te nemen en de ZZP'ers weer uitstromen, gaandeweg het jaar hebben wij steeds minder ZZP'ers ingezet. Gesprekken om de ZZP'ers een dienstverband aan te bieden zijn gevoerd maar hebben niet geleid tot een indiensttreding. Onze verwachting is dat wij begin 2025 een nieuwe medewerker kunnen aannemen op de woongroep. Daarnaast zullen er twee medewerkers vanuit de dagbesteding doorschuiven naar het team van Wonen. Dit ligt in lijn met de ambities die de medewerkers eerder hebben uitgesproken. Om ook aan de extra (ver)zorg(ende) taken te kunnen voldoen doen binnen de woongroep, is er een verpleegkundige en een verzorgende IG aanwezig. Zij hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid om de zorgtaken goed weg te zetten binnen het team van wonen.

Dagbesteding (jong) volwassenen

Bij zorgboerderij Ensink zijn veel activiteiten gericht dier en groen. Daarom zijn er naast begeleiders ook dierverzorgers betrokken bij de dagbesteding activiteiten. De dierverzorgers richten zich op de dieren en het groen, zodat de aandacht van de jeugdzorgmedewerker ook daadwerkelijk uit kan gaan naar de deelnemers op de groep.

Dagbesteding en begeleiding jeugd

Binnen het team van Begeleiding jeugd hebben wij afgelopen jaar de meeste uitstroom gehad. Het betrof voornamelijk medewerkers die binnen een jaar zijn uitgestroomd. Een ongewenst resultaat. Dit heeft ertoe geleid dat wij kritisch naar het inwerkproces op deze groepen hebben gekeken. Waar wij nieuwe medewerkers aanvankelijk nog inzetten binnen meerdere teams, hebben wij er halverwege dit jaar voor gekozen om de focus te houden op een team in de eerste 6 maanden. Dit geeft de medewerker de tijd om de organisatie en de doelgroep beter te leren kennen. Een andere actie die wij naar aanleiding van de uitstroom hebben uitgezet is de volgende: Om ook junioren de mogelijkheid te geven zich te ontwikkelen in de functie van Jeugdzorgwerker binnen de jeugdwet, hebben wij een nieuwe medewerker aangeboden om te starten in een ondersteunende functie. De rol van assistent. Inzet is dat deze medewerker meer tijd en ruimte krijgt om ervaring op te doen binnen de jeugdwet. Het uiteindelijke doel is dat de medewerker zichzelf binnen een jaar ontwikkelt naar de functie van jeugdzorgwerker D.

Jaarlijks voeren wij in de maanden september en oktober ontwikkelgesprekken met onze medewerkers. Tijdens deze gesprekken wordt er door zowel de leidinggevende als de medewerker gereflecteerd op de uitvoering van de rol en de taken van de functie. Daarnaast wordt er specifiek stilgestaan bij de ontwikkelbehoefte van de medewerker. Deze behoeften worden meegenomen in het opleidingsplan, dat jaarlijks wordt opgesteld naar aanleiding van deze ontwikkelgesprekken. Zo is er afgelopen jaar organisatie breed aandacht geweest voor rapporteren en zijn er medewerkers gestart met een individuele HBO-opleiding jeugd- en gezinsprofessional en de training Brain Blocks.

De steeds groter groeiende groep deelnemers met complexe hulpvragen, vraagt om (nieuwe) competenties van onze medewerkers. Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vergroten van de eigen kennis en vaardigheden. Naast individuele en beroepsmatige trainingen nemen medewerkers deel aan een intervisiegroep en wordt er tijdens teamvergaderingen ruimte geboden om casuïstiek in te brengen.

4.4 Stagiairs

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

Uit analyse van de uitstroom is gebleken dat wij als organisatie goed zijn in het behouden en ontwikkelen van stagiaires. Iets waar wij trots op zijn. Daarom dat wij afgelopen jaar gericht stagiaires hebben aangenomen vanuit de opleiding HBO Social Work en MBO4 Maatschappelijke Zorg en Persoonlijk begeleider. Eveneens hebben wij ingezet op de stagiaires van de HBO-opleiding AD Social Work, waarbij er meer ruimte is voor praktijkleren. Het gaat hierbij om vier langdurige praktijkgerichte stages van minimaal een jaar.

Om de begeleiding van deze studenten te kunnen borgen hebben wij een stagecoördinator. De stagecoördinator is werkzaam in het veld, waarbij de stagecoördinator het aanspreekpunt is voor de praktijkbegeleiders en deze adviseert. Praktijkbegeleiders zijn specifiek gekozen en hebben affiniteit met de opleiding die de stagiaire volgt. De praktijkbegeleiders houden nauw contact met de stagiair, staan vaak op dezelfde dienst gepland en hebben rechtstreeks contact met de opleiding. Met alle stagiairs worden evaluatiegesprekken gevoerd. Wij hanteren daarbij altijd de normen van de opleiding om de frequentie van deze gesprekken te bepalen. Bij knelpunten of noodzaak tot extra begeleiding, intensiveren wij deze gesprekken om zo samen toch tot een succesvolle (afronding) van de stage te komen. Bij deze gesprekken zijn altijd de stagiair en de werkbegeleider van de stagiair aanwezig. Indien nodig sluit de stagecoördinator aan. Op deze manier proberen wij zicht te houden op welke stagiaires wij goed kunnen begeleiden binnen op onze Zorgboerderij en welke stages minder geschikt zijn in de setting, waarbij wij werken met een bijzondere doelgroep.

Alle in 2024 gevolgde stages zijn met succes bij onze organisatie afgerond. In tegenstelling tot voorgaande jaren hebben wij geen uitval gehad van studenten. Ervaringen van stagiaires worden 2 maal per jaar uitgevraagd. Het op peil houden van de werkbelasting bij onze medewerkers heeft ervoor gezorgd dat er ruimte was voor een goede inhoudelijke begeleiding van de stagiaires.

Om onze zichtbaarheid binnen de opleiding nog verder te vergroten nemen wij als organisatie in 2025 deel aan stagemarkten.

Wonen

Het afgelopen jaar is er een stagiaire ingezet op de woongroep.

Dagbesteding (jong) volwassen

Afgelopen jaar is er geen stagiair ingezet ten behoeve van de dagbesteding 18+.

Dagbesteding en begeleiding jeugd

Het afgelopen jaar zijn er twee stagiaires ingezet binnen de teams Begeleiding Jeugd. Het betrof een HBO als een MBO 4 stagiair.

4.5 Vrijwilligers

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

Het aantal vrijwilligers is afgelopen jaar uitgebreid. In 2023 zijn wij gestart met het aanbrengen van meer structuur en betrokkenheid weten te creëren in de begeleiding van en de contactmomenten met de vrijwilligers. Mede door goede begeleiding en inzet van de vrijwilligerscoördinator. Afgelopen jaar hebben wij deze ontwikkelingen voortgezet. Er zijn er meerdere bijeenkomsten geweest waarbij de vrijwilligers de mogelijkheid hebben gehad om ervaringen met elkaar te delen. Ook worden zijn deze bijeenkomsten gebruikt als inspraakmoment en wordt het moment gebruikt om belangrijke onderwerpen die spelen op de zorgboerderij bespreekbaar te maken/informatie te delen. Vanuit de zorgboerderij nemen de coördinator, een medewerker van HR of de locatiemanager deel aan deze bijeenkomsten. Om het belang en de waardering uit te spreken voor onze vrijwilligers hebben wij in december stilgestaan bij de dag van de vrijwilliger. Eveneens is besloten om de vrijwilligers een jaarlijkse vergoeding en een onkostenvergoeding toe te kennen.

De vrijwilligers zijn meestal 1 tot 2 dagdelen per week aanwezig en ondersteunen dan bij verschillende werkzaamheden op en rondom de zorgboerderij. Voorbeelden hiervan zijn algemene reparatieklussen, ondersteuning bij het personenvervoer, de boerderijwinkel, groenwerkzaamheden. Ter ondersteuning van de woongroepen, is er een vrijwilliger die elke woensdag mee helpt in de voorbereiding op het koken.

Onze vrijwilligers nemen deel aan de breed georganiseerde activiteiten voor onze medewerkers op de zorgboerderij. Wij ervaren duidelijk de meerwaarde van de inzet van vrijwilligers. Dit uit zich niet alleen in de ondersteuning bij activiteiten of werkzaamheden, maar ook in de grote mate van betrokkenheid die een maatschappelijk netwerk aanspoort. Te denken aan het beschikbaar stellen van materialen en goederen die de vrijwilligers aangeboden wordt. Wij hadden ons het doel gesteld om in het afgelopen jaar 4 vrijwilligers aan te werven. Dit is helaas blijven steken op 2. Dit weerhoudt ons er niet van om in 2025 nog actiever deze doelgroep te benaderen.

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.

Afgelopen jaar hebben wij diverse bijeenkomsten georganiseerd om medewerkers mee te nemen in beleidsmatige veranderingen en organisatorische keuzes die wij hebben gemaakt. Daarbij hebben wij medewerkers actiever betrokken bij de verbeterprocessen en de bijbehorende actielijsten. Een voorbeeld is het deelnemen aan en voorbereiden van de stagemarkt, het betrekken van medewerkers bij het uitzetten van de vacatures, het meedenken in de wijze waarop een training vorm moest krijgen.

Om alle medewerkers goed op de hoogte te houden van ontwikkelingen informeren wij hen via diverse communicatiekanalen. Ook sluit de locatiemanager, gedragswetenschapper, HR-adviseur aan bij de teamvergaderingen al extra toelichting gewenst is. Initiatieven worden aangemoedigd en medewerkers krijgen de ruimte om zelf ideeën tot uitvoering te brengen. Op deze wijzen proberen wij betrokkenheid te behouden en vergroten. Dat wij dit succesvol doen, blijkt uit de resultaten van ons jaarlijks te houden Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO).

Het aanwerven van nieuwe collega's in de positie van Jeugdzorgwerker blijft onze focus hebben om de kwaliteit van zorg en stabiliteit in de teams te kunnen (blijven) garanderen.

Het actief volgen van ons scholingsplan, het voeren van een op een gesprekken en het jaarlijks houden van ontwikkelgesprekken, maken dat wij regelmatig toetsen of er behoefte is aan een (herhaal)training en of opleiding. Op deze wijze proberen wij onze medewerkers bekwaam en bevoegd te houden voor het leveren van goede kwaliteit van zorg. Voor het komend jaar hebben wij een aantal speerpunten opgesteld die hier een bijdrage aan leveren, deze zijn: We willen onze huidige HR-protocollen actualiseren en digitalisering verder doorvoeren. We willen het vrijwilligersbeleid opnieuw herzien, en inzetten op het verder vergroten van het team van vrijwilligers. Binnen onze bestaande teams willen opnieuw evalueren of onze functiemix goed aansluit bij de kwaliteit van zorg die wij willen leveren. We streven naar een goede balans in junioriteit vs. senioriteit. Daarnaast willen we de medezeggenschap verder vergroten door medewerkers actiever te betrekken bij acties ten gevolge van de uitkomst MTO en blijven sturen op het opnemen van verlofuren om de balans werk-privé te bewaken en de kwaliteit van zorg te kunnen blijven bieden. Om de instroom van passende medewerkers te vergroten willen we doorgaan met werving van medewerkers die een Associate Degree (AD) opleiding volgen of hebben gevolgd. Ten slotte willen we blijven deelnemen aan stagemarkten om zo ons netwerk verder te vergroten.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Om de kwaliteit van de zorg te kunnen blijven garanderen zetten wij jaarlijks in op het ontwikkelen van onze medewerkers. Ook dit jaar kunnen wij een inhoudelijke lijst presenteren van trainingen en opleidingen die onze medewerkers afgelopen periode hebben gevolgd. Naast het faciliteren van vakinhoudelijke trainingen, het verzorgen van klinische lessen en het trainen van vaardigheden hebben wij ook gehoor kunnen geven aan individuele wensen van medewerkers. Dit zijn wensen die tijdens de persoonlijke ontwikkelgesprekken naar voren zijn gekomen. Opvallend is dat zowel het team van wonen als de dagbesteding en de begeleiding jeugd, dezelfde onderwerpen hebben ingebracht als het gaat om vakinhoudelijke trainingen. Wij hebben afgelopen jaar dan ook geen onderscheid gemaakt bij de inzet van trainingen die organisatie breed werden gegeven.

In 2024 hebben onze medewerkers deelgenomen aan de volgende trainingen en opleidingen:

- ABC (Agressie visie, Beroepshouding, Communicatie). Deze training is aangeboden als basistraining voor nieuwe medewerkers en als herhaaltraining voor medewerkers die de basistraining in 2023 al hadden afgerond. De training ABC is een methodiek die gericht is op het voorkomen van en het omgaan met lastig gedrag, boosheid en agressie. Het geeft professionals een kader om op effectieve wijze om te gaan met spanningsvolle situatie
- Rapporteren; deze training gaat in op de wijze waarop wij onze rapportages schrijven en vormgeven. Daarbij ging voornamelijk de aandacht uit naar het schrijven op doelen
- BHV basis en BHV herhaling
- Intervisie voor alle jeugdzorgwerkers
- Supervisie voor de gedragswetenschappers
- E-learning LVB gevolgd door onze gedragswetenschappers
- Eveneens hebben wij afgelopen jaar diverse refereerbijeenkomsten en Webinars aangeboden voor de Jeugdzorgwerkers, gedragswetenschappers en verpleegkundigen t.b.v. deskundigheidsbevordering en het behouden van de SKJ of BIG registratie

Individuele opleidingen

- Een medewerker heeft afgelopen jaar met goed gevolg de opleiding van medewerker Zorgadministratie afgerond. Om te kunnen blijven anticiperen op en voldoen aan de diversiteit aan regels en voorwaarden binnen de verschillende gemeenten en zorgkantoren gelden
- Een medewerker is begonnen met de deeltijdopleiding HBO jeugd- en gezinsprofessional.
- Een medewerker is niet gestart met de opleiding HBO basis jeugdhulp omdat er tot 2 maal toe onvoldoende aanmeldingen waren voor deze opleiding. Samen hebben wij besloten om in 2025 te kijken naar andere mogelijkheden om de gewenste kennis en vaardigheden op te doen.

De opleidingen, trainingen en bijscholingen zijn door onze medewerkers met goed gevolg afgerond. Hierdoor is er voldoende kennis aanwezig en hebben de medewerkers de vaardigheden in huis om goede en passende zorg aan te bieden aan de deelnemers van de zorgboerderij. Wij zijn trots op onze medewerkers en dit resultaat.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingen voor komend jaar zijn opgenomen in het scholingsplan van 2025. Naast de jaarlijks terugkerende trainingen als BHV en ABC, staat er een training Social Media gepland. Reden om deze opleiding in te zetten om deelnemers goed te kunnen informeren over het gebruik van social media en de positieve maar ook de gevaren van het internet.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Door opleidingsbehoeften centraal te stellen tijdens de ontwikkelgesprekken en vervolgens daaraan het scholingsplan samen te stellen, merken wij dat het proces duidelijkheid geeft in wat de ontwikkelbehoefte zijn en stelt het ons in staat deze goed op te volgen. Belangrijk bij het aangaan van een training en opleiding is het uitvragen van de vorm en het beoogde doel. Door deze vragen te stellen zien we dat er adequaat wordt ingezet op het vergroten van kennis en kunde.

Aandachtspunt is het verder uitrollen van de kennis na het afronden van de opleiding. Ambitie is om een procesvorm te ontwikkelen dat ons nog beter in staat stelt om kennis met elkaar te delen en van elkaar te leren.

Wij merken dat nieuwe opgedane kennis energie geeft aan medewerkers en ze enthousiast maakt wanneer de kennis gericht is op de praktijk, specifiek toe te passen is op onze Zorgboerderij. Dit blijkt ook uit de resultaten van het MTO.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Wonen

Binnen de woonbegeleiding is er in het afgelopen jaar meer aandacht besteed aan de seksuele ontwikkeling van de deelnemers. We hebben gemerkt dat dit een belangrijk, maar soms onderbelicht aspect is in de algehele ontwikkeling. Door het actief te bespreken tijdens evaluaties krijgen we een beter beeld van waar deelnemers staan en welke ondersteuning hierin gewenst is. Dit onderwerp blijft ook in de komende periode een aandachtspunt.

Dagbesteding (jong) volwassenen

Bij de dagbesteding voor jongvolwassenen hebben we bewust stilgestaan bij de toekomstplannen van de deelnemers. We hebben actief gevraagd of er deelnemers zijn die bij ons willen wonen en of ouders hier al over nadenken. Daarnaast is er tijdens evaluaties gekeken naar de aard van de dagbesteding: valt een deelnemer meer onder belevingsgerichte dagbesteding of arbeidsmatige dagbesteding? Deze verdeling helpt ons om de dagbesteding beter af te stemmen op de individuele behoeften van de deelnemers.

Dagbesteding en begeleiding jeugd

Tijdens de evaluaties van jeugddeelnemers hebben we kritischer gekeken naar het nut en de noodzaak van langdurig logeren. Sommige deelnemers maken al langere tijd gebruik van logeeropvang, terwijl het doel ervan soms niet meer actueel is. We hebben ervoor gekozen om logeren vooral aan te bieden als er een duidelijke opbouw is naar een woonplek. Voor jonge kinderen is tijdens evaluaties extra aandacht besteed aan de thuissituatie. Een belangrijke voorwaarde voor begeleiding bij ons is dat er ook thuis passende ondersteuning aanwezig is, zodat doelen effectiever en sneller behaald kunnen worden.

Daarnaast hebben we geconstateerd dat sommige zorgtrajecten vanuit de jeugdwet vroegtijdig beëindigd worden, bijvoorbeeld wanneer een deelnemer naar een behandelplek gaat. Dit benadrukt het belang van de evaluatie na twee maanden, waarin we toetsen of de begeleiding die wij bieden goed aansluit bij de zorgbehoefte. Wanneer dit niet het geval is, zoeken we samen naar alternatieve oplossingen.

In 2024 hebben we aanpassingen doorgevoerd in het aanmeldformulier en de routing van aanmelding. Ouders gaven tijdens evaluaties aan behoefte te hebben aan één vast aanspreekpunt gedurende het aanmeldproces, aangezien ze nu soms met meerdere medewerkers in contact komen. We hebben deze feedback meegenomen en verwerken dit in de routing.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Over het algemeen verloopt het werken aan de begeleidingsdoelen goed. Dit blijkt uit het feit dat veel deelnemers na het behalen van hun leerdoelen uit zorg gaan of nieuwe doelen formuleren voor verdere ontwikkeling. Tegelijkertijd merken we dat gemeenten striktere eisen stellen en sterker sturen op het behalen van doelen, wat invloed heeft op de invulling van onze begeleiding.

Een concrete verandering die voortkomt uit de evaluaties van woondeelnemers is het afschaffen van de dagbesteding op zondag. Ouders en deelnemers gaven aan dat ze behoefte hadden aan een rustmoment in het weekend. Vanaf 2024 is de zorgboerderij op zondag alleen nog open voor deelnemers die hier wonen of van zaterdag op zondag logeren. Zowel ouders als deelnemers ervaren hierdoor meer rust.

Het afgelopen jaar hebben we ook gewerkt aan de versterking van de rol van de persoonlijk begeleider. Persoonlijk begeleiders zijn nu verantwoordelijk voor het evaluatiegesprek en het zorgplan. Waar nodig krijgen zij extra handvatten en ondersteuning om deze taken zelfstandig uit te voeren. De taken van de persoonlijk begeleider zijn herzien en afgestemd met de teams.

Hoewel de evaluaties bij deelnemers uit de jeugdwet en WMO grotendeels conform de norm zijn verlopen, is het ons niet altijd gelukt om bij alle WLZ-deelnemers twee keer per jaar te evalueren. Dit vormt een verbeterpunt voor het komende jaar. Om dit proces te verbeteren, hebben we een overzichtelijk schema opgesteld waarin de taken per functie duidelijk zijn vastgelegd. Daarnaast is er een vast planningsoverleg ingevoerd waarin de evaluaties geborgd worden. Deze werkwijze wordt elk kwartaal geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Een ander speerpunt voor 2024 is het verder verfijnen van de SMART-formulering van leerdoelen. Hoewel hierin al stappen zijn gezet, merken we dat doelen soms nog niet concreet of meetbaar genoeg zijn, met name op het gebied van gedragsverandering en emotie. Dit jaar zetten we extra in op trainingen in rapporteren en het formuleren van doelen, zodat onze medewerkers beter toegerust zijn om hierop te sturen.

Daarnaast hebben we in het afgelopen jaar gemonitord hoe vaak wij aansluiten bij multidisciplinaire overleggen (MDO's). Hieruit blijkt dat dit in de praktijk zeer regelmatig voorkomt en dat dit een aanzienlijke tijdsinvestering vraagt van zowel de gedragswetenschappers als de persoonlijk begeleiders. Enerzijds zien we de meerwaarde van deze betrokkenheid en willen we inhoudelijk graag blijven bijdragen aan de zorg rondom de deelnemers. Anderzijds merken we dat de uren die hiervoor nodig zijn doorgaans niet gedekt worden binnen de tarieven, wat een uitdaging vormt voor de bedrijfsvoering. Dit is een punt van aandacht dat we in het komende jaar verder willen onderzoeken, om te kijken hoe we hierin een goede balans kunnen vinden.

Tot slot hebben we verdere stappen gezet in de implementatie van CarenZorgt. Alle ouders hebben inmiddels een code ontvangen om toegang te krijgen tot het systeem. Niet iedereen heeft deze code geactiveerd, wat deels te verklaren is doordat ouders niet altijd goed weten hoe ze dit moeten doen. Wanneer nodig, bieden wij ondersteuning. Ouders die CarenZorgt gebruiken, ervaren kortere communicatielijnen met de zorgboerderij en kunnen beter inspelen op wat hun kind nodig heeft. In 2024 breiden we het gebruik van CarenZorgt verder uit, onder andere met de mogelijkheid om zorgplannen digitaal te ondertekenen. Hiervoor zal een implementatieplan opgesteld worden.

Met deze aanpassingen en verbeteringen blijven we streven naar een kwalitatieve en doelgerichte begeleiding, waarin de zorgvragen en ontwikkelingsdoelen van onze deelnemers centraal staan.

6.3 Inspraakmomenten

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

Deelnemers

Ook in 2024 zijn er maandelijks huisvergaderingen georganiseerd op de woonlocaties. Deze vonden plaats op een vaste avond in de maand, waarbij deelnemers de kans kregen om hun mening te geven over diverse onderwerpen. In één van de huizen heeft een deelnemer hierin een actieve rol genomen door gedurende de maand input te verzamelen en deze tijdens de vergadering in te brengen. Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken werden, zijn onder andere de invulling van de open dag, de indeling van de douchetijden, ideeën voor uitjes, de verdeling van de opbrengst van de kerstmarkt, de organisatie van sinterklaas en de kleurkeuzes voor de locaties. De deelnemers geven aan tevreden te zijn over de zorgboerderij, maar zien ook verbeterpunten, die vervolgens waar mogelijk worden meegenomen in de besluitvorming.

Ouderraad

De ouderraad heeft zich ook dit jaar actief ingezet. Elk kwartaal vond er een bijeenkomst plaats, maar op verzoek van de ouderraad zijn er extra bijeenkomsten toegevoegd met als specifiek thema de inrichting van de locaties. Dit verzoek is gehonoreerd, en ouders hebben actief meegedacht over de woonomgeving van de deelnemers. Dit jaar is er een nieuw lid toegetreten tot de ouderraad. Op dit moment zijn voornamelijk ouders van woondeelnemers vertegenwoordigd. Om een bredere afspiegeling van de zorgboerderij te realiseren, is er een vacature uitgezet om ook een ouder van een jong kind toe te voegen aan de ouderraad.

De ouderraad heeft op verschillende vlakken een waardevolle bijdrage geleverd. Zij hebben meegedacht en geholpen bij evenementen zoals de open dag, de wandel3daagse, het maken van kerststukjes en de kerstmarkt. Daarnaast hebben zij op strategisch niveau input geleverd over onderwerpen als CarenZorgt, de vakantieopvang en de weekendopvang op zondag. Een concreet initiatief dat vanuit de ouderraad is gekomen, is de ontwikkeling van een welkomstboekje voor nieuwe deelnemers en hun ouders. Dit boekje bevat praktische informatie over wat ouders moeten regelen wanneer hun kind op de zorgboerderij komt wonen. Ook bevat het een overzicht van wat al aanwezig is op de kamer en welke spullen deelnemers zelf mee moeten nemen.

Daarnaast is er een smoelenboek toegevoegd, waarin alle begeleiders zichtbaar zijn, zodat nieuwe deelnemers en ouders makkelijker kunnen wennen aan de gezichten op de zorgboerderij.

Op initiatief van de ouderraad zijn er dit jaar op de woonlocaties een barbecue en een nieuwjaarsborrel georganiseerd. Dit heeft bijgedragen aan meer onderlinge verbondenheid tussen de ouders van woondeelnemers en werd door zowel ouders als medewerkers positief ontvangen.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten van zowel deelnemers als ouders zijn voor ons als organisatie van grote waarde. De gesprekken en feedback helpen ons om de zorg en bedrijfsprocessen continu te verbeteren.

Dankzij initiatieven zoals de barbecue en de nieuwjaarsborrel is er meer saamhorigheid ontstaan onder ouders van woondeelnemers. Dit draagt bij aan een sterkere onderlinge verbinding en vergroot de betrokkenheid bij de zorgboerderij. Ook heeft de ouderraad een belangrijke rol gespeeld in het uitdragen van het belang en het behoud van voldoende woongroepen naar gemeenten en externe partijen.

Daarnaast heeft de ouderraad bijgedragen aan de succesvolle implementatie van *CarenZorgt*, waardoor ouders meer inzicht hebben in de dagelijkse gang van zaken en de communicatie tussen zorgboerderij en ouders verbeterd is.

In 2025 blijven de bijeenkomsten met de ouderraad op kwartaalbasis gepland. De voornaamste onderwerpen die hierbij aan bod zullen komen, zijn de verdere inrichting van de woongroepen en de mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding van de deelnemers. Op basis van de positieve ervaringen met de ouderraad in 2024, blijven we de samenwerking en betrokkenheid van ouders stimuleren, zodat we samen kunnen blijven werken aan de best mogelijke zorg voor onze deelnemers.

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.

In 2024 is het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek opnieuw uitgevoerd onder zowel deelnemers als ouders/verzorgers. Dit onderzoek biedt waardevolle inzichten in de ervaringen met de zorg, begeleiding en activiteiten op Zorgboerderij Ensink.

De tevredenheidsmeting is uitgevoerd aan de hand van twee aparte vragenlijsten: één voor ouders/verzorgers en één voor deelnemers. De vragen zijn afgestemd op de verschillende vormen van zorg die we bieden, zoals wonen, deeltijd wonen, dagbesteding en naschoolse opvang. Net als vorig jaar zijn de vragen geformuleerd aan de hand van de kernwaarden van de zorgboerderij en de CEM-methodiek. Om de toegankelijkheid te verbeteren, zijn de vragenlijsten verder geoptimaliseerd en visueel ondersteund voor deelnemers met een lagere leesvaardigheid. De meting werd anoniem afgenomen en ouders/verzorgers en deelnemers ontvingen een uitnodiging via e-mail. Dit jaar hebben 25 ouders/verzorgers en 15 deelnemers de enquête ingevuld. Vergeleken met vorig jaar (36 ouders/verzorgers en 20 deelnemers) zien we een lichte daling in respons. De algemene tevredenheid blijft hoog, al is er een kleine daling zichtbaar in de beoordeling van ouders/verzorgers. De gemiddelde score van ouders/verzorgers is gedaald van 8.4 in 2023 naar 7.9 in 2024. Deze daling wordt verklaard door één respondent die een relatief laag cijfer heeft gegeven ten opzichte van 24 relatief hoge cijfers van de andere respondenten. Omdat de totale groep respondenten klein is, heeft dit een disproportioneel effect op het gemiddelde. De deelnemers zelf beoordelen de zorgboerderij met een 8.3, wat een lichte stijging is ten opzichte van de 8.2 van vorig jaar.

De belangrijkste thema's uit het tevredenheidsonderzoek:

- Positief: Ouders en deelnemers waarderen de inzet van medewerkers en de veilige, huiselijke sfeer. Deelnemers geven aan dat zij zich welkom voelen en veel activiteiten kunnen ondernemen.
- Verbeterpunten: Ouders hebben aangegeven dat zij graag meer transparantie willen over lang termijnplannen en beleidswijzigingen. Enkele deelnemers hebben aangegeven dat zij graag nog meer keuzevrijheid willen in de activiteiten.

Daarnaast zijn er enkele concrete aanbevelingen gedaan door ouders en deelnemers, voorbeelden hiervan zijn:

1. "Graag zou ik duidelijk op papier zien welke activiteiten er per week zijn, zodat mijn kind zich hier beter op kan voorbereiden." (ouder)
2. "Ik zou het fijn vinden als we op de zorgboerderij meer verschillende sportactiviteiten kunnen doen, zoals voetbal of basketbal." (deelnemer)

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.

Uit de resultaten blijkt dat de zorgboerderij nog steeds hoog gewaardeerd wordt. De gemiddelde rapportcijfers blijven in lijn met voorgaande jaren en deelnemers voelen zich over het algemeen veilig en thuis. De lichte daling in het rapportcijfer van ouders/verzorgers wordt grotendeels verklaard door één enkele lage beoordeling.

Actiepunten voor 2025:

- Verbeteren van de communicatie: De implementatie van CarenZorgt zal verder worden doorgezet om de communicatie en het inzicht in zorgplannen te verbeteren. Ouders willen nog meer inzicht in de koers van de zorgboerderij. Daarom wordt in de maandelijkse nieuwsbrief voortaan een vast onderdeel opgenomen over beleidswijzigingen.
- Meer inspraak voor deelnemers: Op basis van de feedback zullen we in 2025 extra inspraakmomenten organiseren, waarin deelnemers hun ideeën over activiteiten kunnen delen.
- Ruimtes verbeteren: Enkele deelnemers hebben aangegeven dat bepaalde gemeenschappelijke ruimtes aan vernieuwing toe zijn. Dit zal worden meegenomen in de onderhoudsplanning voor 2025.

Vergroten van de respons op de tevredenheidsmeting: Om in de toekomst een representatiever beeld te krijgen, zullen we ouders en deelnemers actief aanmoedigen om deel te nemen aan de enquête. Dit kan door herinneringsberichten te sturen via e-mail en CarenZorgt, en door tijdens persoonlijke gesprekken en bijeenkomsten het belang van de enquête te benadrukken. Ook wordt onderzocht of het onderzoek op een nog toegankelijker manier kan worden aangeboden, zoals via een kortere of visueel aantrekkelijker versie. Daarnaast gaan we kijken naar alternatieve methoden voor tevredenheidsmetingen: Naast de jaarlijkse enquête wordt overwogen om periodieke korte feedbackmomenten in te bouwen, zoals een digitale check na activiteiten of een fysieke feedback box op de zorgboerderij. Ook kunnen persoonlijke gesprekken of themabijeenkomsten met ouders en deelnemers waardevolle inzichten opleveren en de betrokkenheid vergroten.

Over het algemeen zijn de resultaten positief en geven deelnemers en ouders aan dat ze de zorgboerderij als een prettige en veilige plek ervaren. De persoonlijke aandacht van medewerkers, de kleinschalige en vertrouwde omgeving en de diversiteit aan activiteiten worden als belangrijke pluspunten genoemd. Zowel deelnemers als ouders voelen zich gehoord en ondersteund, wat bijdraagt aan een positieve ervaring op de zorgboerderij.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Op Zorgboerderij Ensink streven we naar een veilige en stabiele omgeving waarin deelnemers en medewerkers zich beschermd voelen. Ondanks de zorgvuldige begeleiding en preventieve maatregelen, kunnen incidenten niet altijd worden voorkomen. Wij hanteren een actief meldbeleid waarbij incidenten worden geregistreerd, geanalyseerd en opgevolgd met passende verbetermaatregelen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de betrokken deelnemers, maar ook naar de medewerkers, zodat we gezamenlijk blijven leren en de zorg optimaliseren. Bij het registreren van incidenten houden we rekening met de privacy van de betrokkenen. Om de privacy van de deelnemers te waarborgen worden niet alle incidenten hier beschreven. Dit hoofdstuk geeft wel een overzicht van representatieve voorbeelden van alle incidenten in 2024, inclusief analyses, trends en verbeterpunten.

Alle ongevallen en bijna-ongevallen worden zorgvuldig vastgelegd. In 2024 zijn er geen ernstige ongevallen of bijna-ongevallen geregistreerd op de zorgboerderij. Dit is een positieve ontwikkeling die aantoont dat de genomen veiligheidsmaatregelen effectief zijn. Toch blijven we alert op situaties waarin valpartijen en andere ongevallen kunnen ontstaan, vooral tijdens buitenactiviteiten. Een aandachtspunt blijft het attenderen van deelnemers op veilig gedrag, zoals rustig fietsen in bochten en het dragen van geschikt schoeisel bij werkzaamheden op de boerderij.

Voorbeeldincident - valincident

- Een deelnemer struikelde bij het rennen naar een schuur en verstuikte zijn enkel. De medewerker erkende de pijn, informeerde de ouders en er is een afspraak gemaakt bij de huisarts.

Bijlagen

- 2024 - Jaaroverzicht incidenten jaarverslag

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.

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt door bevoegd en bekwaam personeel. In sommige gevallen nemen deelnemers zelf medicatie in. Hoewel er in 2024 geen ernstige medicatiefouten zijn geregistreerd, zijn er wel enkele incidenten gemeld met betrekking tot vergeten of te laat toegediende medicatie.

Voorbeeld - medicatie incidenten

- Een deelnemer had geen medicatie bij zich. Ouders wilden de deelnemer stimuleren om zelf hieraan te denken. Er is afgesproken dat begeleiders extra ondersteuning bieden en er is een herinneringssysteem is toegevoegd aan het zorgplan.
- In enkele gevallen werd medicatie te laat toegediend, onder andere door wisselende diensten. Dit is besproken binnen de incidentencommissie en teamvergaderingen. Medewerkers zijn opnieuw gewezen op het medicatieprotocol en het belang van tijdige toediening.

Een belangrijke verbetering in 2025 is de implementatie van de *Goede Dag App*, waarmee medewerkers snel medicatie kunnen controleren en registreren.

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.

Hoewel agressie niet volledig te voorkomen is binnen de doelgroep, is het aantal incidenten in 2024 gedaald ten opzichte van 2023. Dit is mede te danken aan een verbeterde groepsamenstelling en betere preventieve begeleiding. Verbale agressie kwam voornamelijk voor in stressvolle situaties of wanneer deelnemers zich onbegrepen voelden. Fysieke agressie kwam vooral voor in situaties waarin deelnemers zich bedreigd voelden of onvoldoende controle hadden over hun emoties.

Voorbeeldincident - verbale agressie

- Tijdens een spelletje werd een deelnemer gefrustreerd en begon hij met schelden en vloeken. Hij liep boos weg en weigerde contact. De medewerker gaf de deelnemer 10 minuten ruimte en benaderde hem daarna opnieuw met erkenning. Om dit incident te voorkomen is de betrokken medewerkers bewuster gemaakt van de methodiek 'Geef me de vijf'. Via de methode 'geef me de vijf' wordt uitgelegd hoe deelnemers kunnen worden voorbereid op bijvoorbeeld een spelsituatie. Sommige deelnemers met een autismespectrumstoornis hebben hier baat bij. Voorspelbaarheid kan helpen om situaties beter te begrijpen waardoor frustratie voorkomen kan worden.

Voorbeeldincident - fysieke agressie

- Tijdens een conflict in de keuken gooide een deelnemer een stoel omver en bedreigde een andere deelnemer. Hij gooide zijn schoenen naar een groepsgenoot en beet later een medewerker. De situatie werd onder controle gebracht door de overige deelnemers uit de ruimte te halen en de agressieve deelnemer af te zonderen. Er is gekeken naar hoe het incident is ontstaan. De gedragswetenschapper heeft gesprekken gevoerd met alle betrokkenen om te kijken hoe het op de andere leefgebieden gaat. Hieruit is gebleken dat de begeleiding op de zorgboerderij niet zo intensief werd ingezet als op bijvoorbeeld school. Vervolgens zijn gesprekken gevoerd om een passende indicatie te verkrijgen waardoor wij ook op de zorgboerderij passende begeleiding kunnen aanbieden. Een verbeterpunt is dat we als aanvulling op de gegevens uit de aanmeldfase en risico-inventarisatie nog beter uitvragen bij de aanmelding hoe het op de andere leefgebieden gaat en hoe deze begeleiding eruitziet. Zodat een deelnemer niet overvraagd wordt op de zorgboerderij.

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

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 kwaliteitsjaarverslag.

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Het afgelopen jaar hebben we een aanzienlijke daling gezien in het aantal geregistreerde incidenten op de zorgboerderij. In vergelijking met 2023 zijn er 185 minder incidenten gemeld, een ontwikkeling die grotendeels wordt toegeschreven aan de inzet op preventieve maatregelen, verbeterde groepssamenstelling en een systematische aanpak in de begeleiding. Daarnaast zijn de analyse en rapportage van incidenten verder geprofessionaliseerd. Waar in eerdere jaren incidentmeldingen soms op verschillende manieren werden geanalyseerd en dubbel werden geteld, is er in november 2024 een update doorgevoerd in het MIC-meldingsformulier. Dit heeft niet alleen gezorgd voor meer eenduidigheid in de registratie, maar ook voor betere inzichten in de aard van incidenten. Hierdoor kunnen we gericht actie ondernemen en structurele verbeteringen doorvoeren.

Daling van incidenten en verbeterde stabiliteit

Eén van de grootste verbeteringen dit jaar was de stabilisatie binnen de woongroepen en dagbesteding. In 2023 was er nog sprake van een relatief hoge mate van wisselingen binnen de woongroepen, waarbij er deelnemers waren die slechts tijdelijk verbleven of regelmatig wisselden tussen wonen en deeltijdverblijf. Dit zorgde voor onrust en een minder voorspelbare groepsdynamiek. Door in 2024 de focus te leggen op een stabielere bezetting van woonplekken en minder wisselingen in deeltijdverblijven, hebben we een rustiger en meer huiselijke sfeer weten te creëren. Dit heeft bijgedragen aan een afname van incidenten, met name op het gebied van verbale en fysieke agressie. Daarnaast is er meer aandacht geweest voor de groepssamenstelling en het beter matchen van deelnemers op basis van hun leeftijd, ontwikkelingsniveau en begeleidingsbehoefte. Dit heeft ertoe geleid dat er minder onderlinge spanningen en escalaties zijn geweest, wat een positieve invloed had op de sociale veiligheid binnen de zorgboerderij.

Medicatieveiligheid als aandachtspunt

Hoewel er over het algemeen minder incidenten zijn gemeld, blijft medicatieveiligheid een belangrijk aandachtspunt. In 2024 zijn er meerdere gevallen geweest waarin medicatie te laat werd toegediend of deelnemers hun medicatie niet hadden meegenomen. In de meeste gevallen hadden deze incidenten geen directe medische gevolgen, maar ze benadrukken wel het belang van een strikte naleving van het medicatieprotocol. Dit jaar hebben we daarom opnieuw aandacht besteed aan bewustwording onder medewerkers en is er in teamvergaderingen gesproken over het belang van correcte medicatieverstrekking. Daarnaast is er een belangrijke stap gezet in het verbeteren van de medicatieprocedure door het implementeren van de *Goede Dag App*, die medewerkers helpt bij het registreren en controleren van medicatie-uitgifte. Dit zal in 2025 verder worden uitgerold en geëvalueerd.

Meer aandacht voor preventie van agressie en escalatie

Een ander belangrijk punt dit jaar was de preventie van agressie en escalaties. Hoewel agressie binnen onze doelgroep misschien nooit volledig kan worden voorkomen, zien we dat de incidenten waarbij sprake was van fysieke of verbale agressie aanzienlijk zijn afgenomen. In 2023 waren er nog regelmatig incidenten waarbij deelnemers uit frustratie of overprikkeling agressief gedrag vertoonden naar begeleiders of groepsgenoten. Dit jaar zijn we intensiever gaan werken met de methodiek 'Geef me de vijf', waarmee deelnemers beter worden voorbereid op verschillende situaties en sneller leren omgaan met spanningen. Ook de implementatie van de ABC-methodiek speelt hierbij mogelijk een belangrijke rol. In plaats van één jaarlijkse herhalingscursus, hebben we in 2024 drie interventiebijeenkomsten georganiseerd waarin medewerkers casusgericht aan de slag gingen met de ABC-methodiek. Hierdoor konden ze beter inspelen op uitdagende situaties en escalaties sneller de-escaleren.

Desondanks blijven er enkele aandachtspunten. Uit de incidentenanalyses blijkt dat agressie vaak samenhangt met externe factoren, zoals stress op school, problemen thuis of veranderingen in de groep. In 2025 willen we daarom nog nauwer samenwerken met scholen en ouders/verzorgers om signalen van overprikkeling vroegtijdig op te vangen en preventief te handelen.

Ontwikkelingen binnen de woongroepen

De afgelopen jaren heeft Zorgboerderij Ensink de focus gelegd op het creëren van een stabielere woonomgeving voor deelnemers. Dit jaar hebben we verdere stappen gezet om de woongroepen meer als een thuis te laten voelen. Zo hebben we het beleid aangepast waardoor deelnemers die in de woongroepen verblijven op zondag alleen begeleiding krijgen binnen hun eigen groep en er geen dagbesteding wordt aangeboden. Dit biedt hen de gelegenheid om in een rustige omgeving bij te komen en zich op te laden voor de week.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de verhuizing van de dagbestedingsgroep voor jongvolwassenen naar een aparte locatie. Voorheen vond de dagbesteding deels plaats binnen het woonhuis, wat zorgde voor veel prikkels en onrust bij woondeelnemers. Door deze scheiding is er nu een duidelijk onderscheid tussen wonen en dagbesteding, wat de rust binnen de woongroepen ten goede is gekomen.

Hoewel deze aanpassingen grotendeels positief zijn, blijft er nog een aandachtspunt: de begeleiding voor jeugdigen vindt nog wel plaats in dezelfde omgeving als de woongroepen. Dit kan soms zorgen voor verstoring van de rust, met name op momenten waarop woondeelnemers behoefte hebben aan een rustigere omgeving. In 2025 willen we kijken naar mogelijkheden om dit verder te scheiden.

Verbeteringen in begeleiding van jeugdigen

De begeleiding van jeugdigen heeft in 2024 belangrijke veranderingen doorgemaakt. In 2023 merkten we dat grote leeftijdsverschillen binnen groepen voor onrust zorgden, met name door verschillen in taalgebruik en gedrag. Dit jaar is locatie 11 daarom meer ingericht op jongere deelnemers, terwijl oudere deelnemers zijn doorgestroomd naar andere groepen of, indien nodig, zijn uitgestroomd.

Daarnaast is er een duidelijker beleid gekomen rondom studiedagen en vakanties. Ouders en verzorgers kunnen een aanvraag indienen voor begeleiding, maar deze wordt nu kritischer beoordeeld op basis van groepssamenstelling en beschikbaarheid van passende begeleiding. Hiermee willen we voorkomen dat de groepen te veel worden belast en dat de structuur en rust behouden blijven.

Verder hebben we in 2024 geëxperimenteerd met het aanbieden van meer interventiebijeenkomsten voor de ABC-methodiek. De eerste resultaten laten zien dat medewerkers hierdoor beter toegerust zijn om signalen van spanning vroegtijdig te herkennen en hierop in te spelen. In 2025 willen we dit verder uitbreiden, zodat we nog proactiever kunnen werken aan het voorkomen van incidenten.

Conclusie en vooruitblik

De daling in het aantal incidenten en de verbeteringen in de woon- en dagbestedingsstructuur laten zien dat de ingezette koers zijn vruchten afwerpt. De focus op preventie, duidelijke structuur en methodische begeleiding hebben geleid tot een veiligere en stabielere omgeving voor onze deelnemers.

Voor 2025 blijven we inzetten op:

- Verdieping van de methodieken 'Geef me de vijf' en ABC, zodat begeleiders nog beter kunnen inspelen op de behoeften van deelnemers.
- Optimalisatie van de medicatieprocedures en verdere implementatie van digitale hulpmiddelen zoals de *Goede Dag App*.
- Verdere stabilisatie van de woongroepen, met een nog betere afstemming tussen wonen, dagbesteding en begeleiding.
- Nauwere samenwerking met scholen en ouders/verzorgers om signalen van stress en overprikkeling vroegtijdig te herkennen en hier preventief op in te spelen.

Met deze aanpak hopen we de positieve trend van 2024 voort te zetten en Zorgboerderij Ensink verder te ontwikkelen als een veilige, stabiele en stimulerende omgeving voor al onze deelnemers.

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.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle speeltoestellen (indien aanwezig)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)

Actie afgerond op: 01-09-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie ontwikkelgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie inspraakmomenten deelnemers en ouderraad

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Controle EHBO/BHV koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 09-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

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.

Jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

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)

Controle EHBO/BHV koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

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)

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.)

Jaarlijkse controle tijdige uitvoer en juiste frequentie ontwikkelgesprekken medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)

Actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Zorgboerderij Ensink wonen (2481, sub.)

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)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij Ensink (2349)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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.

Op basis van onze actielijst 2024 kunnen we concluderen dat we de meeste actiepunten conform planning hebben uitgevoerd. We merken dat het hanteren van een gestructureerde aanpak volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) bijdraagt aan een effectievere uitvoering en betere borging van acties. De actielijst binnen de kwaliteitsapplicatie Landbouw en Zorg wordt in de praktijk beperkt gebruikt. Om dubbele administratieve handelingen te voorkomen, monitoren we alle acties voornamelijk via onze eigen ICT-omgeving. Dit zorgt voor meer overzicht, toegankelijkheid en een efficiëntere opvolging. In de kwaliteitsapplicatie wordt enkel een overzicht bijgehouden van de voortgang en afronding van de noodzakelijke taken op het gebied van kwaliteit.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Zorgboerderij Ensink streeft ernaar om de zorg en begeleiding die wij bieden verder te ontwikkelen en te versterken, met oog voor de veranderende zorgbehoeften en de toenemende complexiteit van de doelgroep. Dit doen we op een manier die aansluit bij onze missie en visie en met een duurzame bedrijfsvoering als basis.

Onze belangrijkste speerpunten voor de komende vijf jaar zijn:

1. Verdere professionalisering en continuïteit van zorg

- We willen de kwaliteit van zorg verder verbeteren door methodisch en onderbouwd te werken, waarbij we inzetten op methodieken zoals de ABC-methodiek, 'Geef me de vijf', en andere bewezen interventies. We willen daarnaast kritisch blijven en blijven onderzoeken welke andere inhoudelijke methodieken goed aansluiten bij onze doelgroep. Scholing en intervisie blijven een speerpunt, zodat medewerkers goed toegerust zijn om met de steeds complexere zorgvragen om te gaan.
- We versterken de samenwerking met gespecialiseerde GGZ-instellingen en andere netwerkpartners om de zorg en begeleiding nog beter af te stemmen op de behoeften van onze deelnemers.
- Er wordt verder gewerkt aan het implementeren van digitale hulpmiddelen, zoals het deelnemersdossier CarenZorgt, zodat communicatie en informatie-uitwisseling met ouders en betrokkenen verbeterd wordt.

2. Stabiliteit en uitbreiding van de zorgverlening

- We zetten in op een duurzame groei van het aantal deelnemers, waarbij we streven naar een evenwichtige mix tussen jeugdwet- en WLZ-deelnemers om de stabiliteit van de organisatie te waarborgen.
- We ontwikkelen ons zorgaanbod verder om beter in te kunnen spelen op de behoeften van jonge kinderen (4-7 jaar) en de doelgroep jongvolwassenen met een WLZ-indicatie.
- We werken toe naar een stabilisatie en uitbreiding van de woongroepen, zodat we passende woon- en logeermogelijkheden kunnen blijven bieden.

3. Optimalisatie van interne processen en personeelsbeleid

- We blijven werken aan het terugdringen van administratieve lasten en het efficiënter inrichten van werkprocessen, zodat zorgprofessionals meer tijd kunnen besteden aan de deelnemers.
- Het personeelsbeleid wordt verder geoptimaliseerd, met een focus op het vergroten van werkplezier, duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van uitval.
- We zetten in op een verdere daling van het ziekteverzuim en het verhogen van de medewerkerstevredenheid, door onder andere meer inspraak in beleidsbeslissingen en een goede balans tussen werk en privé te waarborgen.
- Om goede hulp aan deelnemers en betrokkenen te kunnen bieden, is het essentieel dat we als zorgboerderij doelgericht, transparant en samenhangend werken aan verbeteringen. Daarom is afgesproken om de beleidscyclus (doelen en speerpunten voor het nieuwe jaar), de kwaliteitscyclus en de planning & control-/begrotingscyclus beter op elkaar af te stemmen.

Dit doen we door:

- Speerpunten, projecten, jaarplannen, begrotingen, de kwaliteitscyclus en de voortgangsgesprekken van het managementteam met elkaar in lijn te brengen.
- Meer samenhang te creëren tussen financiële sturing en kwaliteitsontwikkeling, zodat investeringen bijdragen aan onze langetermijndoelen.
- Onze doelen helderder te formuleren en systematisch te monitoren om continue verbeteringen door te voeren.

Deze aanpak helpt ons om onze doelen te bereiken en de hulp aan kinderen, jongeren en gezinnen structureel te verbeteren.

Werken aan een toekomstbestendige en zelfstandig functionerende organisatie

Een belangrijk doel voor de komende vijf jaar is het versterken van de interne structuur en het zelf organiserend vermogen van Zorgboerderij Ensink, zodat de organisatie onafhankelijker van individuele personen wordt en duurzaam kan blijven functioneren, ongeacht toekomstige

wijzigingen in het management.

We streven ernaar om:

- De missie en visie van Zorgboerderij Ensink zodanig in te bedden in de bedrijfsvoering dat deze een leidraad vormen voor alle beslissingen op operationeel, tactisch en strategisch niveau.
- De verantwoordelijkheden en rollen binnen het managementteam en de operationele teams helderder vast te leggen en te verdelen, zodat de dagelijkse aansturing en langetermijnstrategie minder afhankelijk zijn van de directie.
- Processen en protocollen verder te structureren en te documenteren, zodat kennis en expertise niet enkel bij individuele medewerkers of leidinggevendenden berusten, maar breed gedragen worden binnen de organisatie.
- Leiderschap en eigenaarschap binnen het team te stimuleren door middel van scholing, teamontwikkeling en het verder professionaliseren van de medewerkers.

Deze ontwikkelingen zijn gericht op het doel om binnen vijf jaar een overdracht van de directie mogelijk te maken, waarbij de organisatie onveranderd kan blijven doorgaan op strategisch niveau. Dit betekent dat bij een verandering in het management de kernwaarden, visie en werkwijzen stevig gewaarborgd blijven en Zorgboerderij Ensink haar maatschappelijke en zorginhoudelijke missie blijft realiseren.

4. Duurzaamheid en verbetering van de zorglocaties

- We willen investeren in duurzame energieoplossingen, zoals zonnepanelen en energiezuinige aanpassingen aan onze gebouwen. We vinden hiervoor een passende financiering.
- De infrastructuur en inrichting van de zorglocaties worden verder verbeterd, met aandacht voor meer rust en structuur op de woonlocaties en een prettige leeromgeving op de dagbestedingslocaties.
- De renovatie van het erf en de gebouwen op de hoofdlocatie en het uitbreiden van de pluktuin en de boerderijwinkel worden doorgezet, zodat deelnemers een nog grotere rol kunnen spelen in de agrarische en maatschappelijke activiteiten van de zorgboerderij.

5. Versterking van de samenwerking met gemeenten en ketenpartners

- We blijven actief deelnemen aan overleggen met gemeenten om samen te werken aan een stabiele en voorspelbare financiering van zorg.
- De komende jaren zetten we in op het versterken van de positie van Zorgboerderij Ensink binnen de zorgsector en het blijven inzetten van onze expertise in samenwerkingsverbanden.
- We blijven ons inzetten voor betere vergoeding voor de geleverde zorg, met name voor indirecte uren en administratieve handelingen die nodig zijn om passende zorg te kunnen bieden.

Met deze doelen werken we toe naar een toekomstbestendige zorgboerderij waar deelnemers zich optimaal kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende omgeving.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Om onze langetermijndoelstellingen te realiseren, zullen we ons in 2025 focussen op de volgende verbeteringen en ontwikkelingen:

1. Het versterken van de financiële stabiliteit en duurzame groei

- We streven naar een lichte stijging van het aantal deelnemers, waarbij de nadruk ligt op een toename van WLZ-dagbestedingsplekken. Dit draagt bij aan een stabiele financiële basis en biedt meer continuïteit in de zorg.
- De wachtlijstprocedure wordt geoptimaliseerd, zodat de wachttijd voor nieuwe deelnemers wordt verkort en de doorstroom efficiënter verloopt.
- Er wordt ingezet op een effectievere administratieve afhandeling van indicaties en facturatie om de liquiditeit van de organisatie te waarborgen en de werkdruk te verlagen.

2. Verbetering van de zorgkwaliteit en methodisch werken

- Onderzoek naar aanvullende methodieken naast de ABC-methodiek en 'Geef me de vijf', om begeleiding nog beter af te stemmen op de behoeften van de doelgroep.
- Meer focus op vroegtijdige signalering en preventie, onder andere door multidisciplinaire samenwerking met GGZ-instellingen en scholen te intensiveren.
- Aanpassing van de inhoud van de intervisie en supervisie voor medewerkers om de kennis en vaardigheden rond complexe zorgvragen verder te ontwikkelen.
- Doorontwikkeling van CarenZorgt, waarbij het systeem beter wordt afgestemd op de behoeften van medewerkers, ouders en betrokkenen.

3. Optimalisatie van interne processen en organisatieontwikkeling

- Verbetering van de beleidscyclus, door een betere afstemming tussen het jaarplan, kwaliteitsbeleid en de financiële planning & control-cyclus
- Verdere professionalisering van het team, door scholing, teamontwikkeling en een meer structurele verdeling van taken binnen het managementteam.
- Verbetering van de digitale voorzieningen voor alle medewerkers van de zorgboerderij en herziening van de personeelsplanning, zodat de bezetting optimaal aansluit bij de zorgbehoefte en er efficiënt gewerkt kan worden.
- In 2025 wordt gestart met een plan voor overdracht van de directie, waarin verantwoordelijkheden en processen helder worden vastgelegd en overgedragen

4. Duurzaamheid en verbetering van de zorglocaties

- Investeren in energiezuinige oplossingen, zoals zonnepanelen en efficiëntere verwarming om de ecologische voetafdruk te verkleinen. In 2025 werken we het investeringsplan verder uit en vinden we een passende financiering.
- Uitbreiding van de pluktuin en de boerderijwinkel, zodat deze een nog belangrijkere rol kunnen spelen in de dagbesteding en maatschappelijke betrokkenheid
- Optimaliseren van de woonlocaties, waarbij de scheiding tussen wonen en dagbesteding/naschoolse opvang verder wordt doorgevoerd

5. Samenwerking met gemeenten en ketenpartners

- Actief overleg met gemeenten, om tijdige en passende indicaties te verkrijgen en de administratieve belasting te verminderen.
- Vergroten van de zichtbaarheid van Zorgboerderij Ensink als samenwerkingspartner binnen de zorgsector, met als doel om structurele samenwerkingen aan te gaan en kennis te delen.
- Blijven inzetten op een eerlijke vergoeding voor zorg, met name voor indirecte uren en administratieve werkzaamheden.

Met deze doelstellingen werken we in 2025 verder aan een solide en toekomstbestendige organisatie, waar deelnemers zich optimaal kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende omgeving.

9.3 Plan van aanpak

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

Om de doelstellingen van Zorgboerderij Ensink voor 2025 en verder te realiseren, hanteren we een gefaseerde aanpak. We maken onderscheid tussen korte-, midden- en langetermijndoelen en koppelen hier concrete acties aan.

De voortgang van deze acties wordt tweewekelijks gemonitord in het overleg van het managementteam. In deze overleggen worden de status van de acties besproken, knelpunten geanalyseerd en waar nodig bijstuuringsmaatregelen genomen. Dit zorgt voor een continue bewaking en evaluatie van de voortgang, zodat doelstellingen haalbaar en realistisch blijven.

Korte termijn (2025): Concrete acties voor directe verbeteringen

Deze doelen richten zich op zaken die we binnen één jaar kunnen realiseren en die direct bijdragen aan de kwaliteit van zorg en organisatieontwikkeling.

Financiële stabiliteit en administratieve optimalisatie

- Wachtlijstprocedure optimaliseren, zodat nieuwe deelnemers sneller in zorg kunnen worden genomen.

Actie: Proces herstructureren en efficiënter maken, met vaste verantwoordelijken per fase.

- Efficiëntere administratieve afhandeling van indicaties en facturatie

Actie: Werkprocessen aanpassen en het aantal openstaande administratieve acties maandelijks evalueren in het managementoverleg.

Verbetering van zorgkwaliteit en methodisch werken

- Onderzoek naar aanvullende methodieken naast ABC-methodiek en 'Geef me de vijf'.

Actie: Verkennen van evidence-based methodieken en pilotprojecten starten met medewerkers.

- Aanpassing van de inhoud van intervisie en supervisie voor medewerkers.

Actie: Structurele herziening van intervisiemomenten en implementatie van nieuwe leertrajecten.

- Doorontwikkeling van CarenZorgt als communicatieplatform.

Actie: Behoeftetepeiling bij medewerkers en ouders, met als doel in Q3 2025 verbeteringen door te voeren.

Uitbreiding van zorgcapaciteit en zorgaanbod

- Stijging van WLZ-dagbestedingsplekken realiseren.

Actie: Extra zorgplekken creëren en nieuwe doelgroepen verkennen.

- Uitbreiding en verdere differentiatie van woon- en logeermogelijkheden.

Actie: Evaluatie van de bestaande capaciteit en plannen voor uitbreiding opstellen.

Organisatieontwikkeling en interne processen

- Start implementatie plan voor overdracht van de directie.

Actie: Managementstructuur herzien, verantwoordelijkheden vastleggen en een kennisoverdrachtstraject opzetten in samenwerking met een adviesbureau.

- Verbetering van digitale voorzieningen voor medewerkers.

Actie: Inventarisatie van digitale knelpunten en actualiseren het implementatieplan

Duurzaamheid en verbetering van de zorglocaties

- Financiering vinden voor energiezuinige oplossingen zoals zonnepanelen en efficiëntere verwarming.

Actie: Gesprekken met banken en subsidieregelingen onderzoeken.

- Uitbreiding van de pluktuin en boerderijwinkel voor dagbesteding en maatschappelijke betrokkenheid.

Actie: Investeren in faciliteiten en samenwerkingen aangaan met lokale ondernemers.

Samenwerking met gemeenten en ketenpartners

- Actief overleg met gemeenten over tijdige en passende indicaties.

Actie: Regelmatig overleg met contractmanagers van gemeenten organiseren.

Middellange termijn (2026-2027): Versterking en groei van de organisatie

Deze doelen bouwen voort op de korte termijn en hebben als doel om de continuïteit en kwaliteit van zorg verder te versterken.

Verdieping en borging van methodisch werken

- Scholing en implementatie van nieuwe methodieken in de dagelijkse praktijk.

Actie: Structurele trainingstrajecten en casuïstiekbesprekingen in teamvergaderingen.

- Uitbreiding van de samenwerking met GGZ-instellingen en scholen.

Actie: Formele samenwerkingsafspraken maken

Verbeteren van de beleidscyclus en versterking van strategische sturing

- Procesgericht werken en beleidsdoelen beter koppelen aan de dagelijkse praktijk.

Actie: Jaarplannen, begrotingen en kwaliteitsindicatoren in lijn brengen en evaluaties structureel maken.

Investeren in personeel en organisatiecultuur

- Meer doorgroeimogelijkheden creëren voor medewerkers.

Actie: Loopbaanpaden opstellen en interne opleidingen uitbreiden.

- Actieve werving en retentie van medewerkers in lijn met de veranderende zorgbehoefte.

Actie: Wervingsstrategie aanpassen en betere arbeidsvoorwaarden bieden.

Duurzaamheid en vastgoedontwikkeling

- Start van renovatieprojecten op de zorglocaties.

Actie: Gefaseerde renovatie van woon- en dagbestedingsruimtes.

- Verduurzaming van de zorgboerderij, inclusief energie-efficiënte bedrijfsvoering.

Actie: Implementeren van circulaire bedrijfsvoering en duurzaam onderhoud.

Toekomstbestendige directiestructuur

- Uitbreiding en versterking van het managementteam in voorbereiding op de overdracht van de directie.

Actie: Interne en externe kandidaten identificeren en begeleiden in de nieuwe structuur.

Lange termijn (2028-2030): Bestendiging en innovatie

De lange termijn is gericht op structurele borging en verdere innovatie.

Zelfstandig functionerende organisatie

- Overdracht van de directie is voltooid en de organisatie functioneert stabiel op strategisch niveau.

Actie: Eind 2028 een evaluatie uitvoeren over het verloop van de overdracht.

Uitbreiding van het zorgaanbod

- Nieuwe zorgmodules en innovatieve begeleidingsvormen ontwikkelen.

Actie: Onderzoek naar innovatieve zorgoplossingen en evaluatie van trends in de sector.

Verduurzaming en optimalisatie van de zorgboerderij

- Renovaties en verduurzaming zijn afgerond en de zorgboerderij functioneert als toekomstbestendige zorglocatie.

Actie: Eind 2030 een evaluatie uitvoeren over de impact van verduurzaming.

Versterking van de maatschappelijke positie van Zorgboerderij Ensink

- De zorgboerderij heeft zich stevig geïntegreerd binnen de zorgsector en als regionale kennispartner.

Actie: Deelname aan landelijke en regionale netwerken en kennisdeling bevorderen.

Met deze gefaseerde aanpak en de continue monitoring volgens de PDCA cyclus in het tweewekelijks managementoverleg, werken we aan een sterke, toekomstbestendige en innovatieve zorgboerderij. Door duidelijke acties te koppelen aan onze doelstellingen, zorgen we ervoor dat we flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de zorgsector, zonder de kernwaarden van Zorgboerderij Ensink uit het oog te verliezen.

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|-----|---|
| 7.1 | • 2024 - Jaaroverzicht incidenten jaarverslag |
|-----|---|