

Jaarverslag 2021

Erve Bussink



Voorwoord

In 2021 hebben we geprobeerd om voor onze dienstverlening 2021 de puntjes nog meer op de I te zetten. De bezetting in de appartementen en op de dagbesteding is stabiel. Versterken en verbeteren was ons motto. Dit hebben we gedaan door die punten aan te pakken waar we bij de start van onze onderneming nog geen tijd voor hadden en nog geen goede invulling aan konden geven.



In 2020 hebben we de laatste hand gelegd aan de bewegingsruimte en in 2021 hebben we samen met de fysiotherapeut deze ruimte een vaste plek gegeven in ons activiteiten programma. Hierdoor kunnen we nog beter "Revalideren door gericht te trainen".

We hebben de badkamer van een appartement aangepast zodat er meer privacy en welzijn is voor de bewoners.

Door de nieuwbouw van een werktuigenberging konden we de schapen naar een andere locatie verplaatsen waardoor er minder overlast van de dieren is in de werkplaats zelf.

Door ontwikkelingen in ons team hebben we meer "eigenaarschap" kunnen ontwikkelen bij de teamleden. Dit betekent verantwoording krijgen en nemen voor de activiteiten op de verschillende werkplekken. Het heeft geleid tot meer rust en tevredenheid bij onze deelnemers en ons zelf.

Zelf konden we ons hierdoor meer richten op de gevolgen van de fors wijzigende aanbesteding voor de WMO dienstverlening. Hoewel de invoerdatum nu al twee keer is uitgesteld lijkt het samenwerkingsverband de ingeslagen koers toch te willen doorzetten. Het geeft tot op dit moment veel onduidelijkheid voor ons als kleine aanbieder, onzekerheid voor ons personeel en niet in de laatste plaats onzekerheid bij de deelnemers.

Het meest constante in dienstverlening voor de overheid is het feit dat deze overheid telkens haar vraagstelling en eisen verandert! Dit maakt het niet gemakkelijker maar we blijven alert.

Gelukkig krijgen we van onze deelnemers, mantelzorgers en onze netwerkpartners wel volop energie. Dit maakt ons beroep waardevol.

Zorgboerderij in beeld

Erve Bussink is in beweging en met de in gebruik name van onze nieuwe bewegingsruimte zijn we zelfs letterlijk meer in beweging. Voor beweging is ruimte nodig en ondanks dat we buiten volop de ruimte en mogelijkheden hebben om te bewegen zijn er in ons kikkerland ook momenten dat we niet buiten kunnen bewegen. De anderhalve-meter maatschappij vraagt ook om meer afstand en ruimte tussen elkaar en daarom zijn we erg blij dat we in januari onze nieuwe bewegingsruimte in gebruik konden nemen. In 2021 hebben we er samen veel gebruik van gemaakt. Met deze ruimte kunnen we nog beter laten zien dat Erve Bussink een kleine aanbieder is voor zorg en revalidatie!

Ook organisatorisch zijn we in beweging. In 2021 hebben we door een externe controleur de Risico Inventarisatie & Evaluatie laten uitvoeren. We hebben de daaruit voortgekomen aandachtspunten waar nodig direct uitgevoerd en de anderen in ons actieplan opgenomen.

In 2021 hebben we ook de externe toetsing voor het keurmerk "Kwaliteit laat je zien" met goed gevolg doorlopen. We zijn trots op wat we sinds 2017 hebben neergezet. Een belangrijke aanpassing die we vanuit de aandachtspunten van deze toetsing hebben doorgevoerd is met behulp van rapportage beter meetbaar maken en "scoren" wat de resultaten van onze begeleiding zijn.



Een nieuwe medewerker bracht in 2021 weer nieuw elan en extra creativiteit in ons atelier. Ook de samenwerking met de werkplaats leverde nieuwe ideeën en produkten op. Produkten waar we trots op zijn en die we tijdens de wintermarkt graag samen met onze deelnemers onder de aandacht hadden willen brengen. Helaas gooide Corona opnieuw roet in het eten. Maar met behulp van onze ambassadeurs, Facebook en iedereen die ons werk waardeert hebben we toch veel mensen kunnen verleiden om bij ons produkten te kopen. We hebben zelfs voor het eerst een bijdrage kunnen leveren aan "kerstpakketten voor anderen". Wij zijn trots op het mooie werk van onze deelnemers.

Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Direct aan het begin van 2021 kunnen we de bewegingsruimte in gebruik nemen. Een duidelijke toevoeging voor de mogelijkheden om te werken aan herstel. Onze deelnemers maken er vanaf het begin vrijwel dagelijks gebruik van. Wij zijn blij met de extra ruimte die deze ruimte biedt om met de gewenste afstand van elkaar passend en gericht te kunnen bewegen.

Het is wel duidelijk dat we nog steeds niet van Corona af zijn. Gelukkig hebben we wel geleerd hoe we er passend mee om moeten gaan zodat we de dagbesteding wel open kunnen houden. Dit in overleg met de deelnemers, hun mantelzorgers en natuurlijk onze opdrachtgevers.

We zijn blij dat we gebruik kunnen maken van de "voorkeursregeling vaccinatie voor zorgmedewerkers en bewoners van een zorginstelling". Eind februari hebben wij allemaal onze eerste vaccinatie gehad. Dit geeft in ieder geval een extra bescherming. Ondanks dat we alert blijven kunnen ook wij niet voorkomen dat er wel eens iemand (medewerkers en of deelnemers) positief blijken te zijn. Gelukkig blijft een "besmettingshaard" ons bespaard!

Samen met een aantal deelnemers hebben we een half jaar getimmerd aan de afbouw van onze werktuigenberging. Rond oktober kunnen we trots zijn op de afwerking van met name onze nieuwe kleine werkplaats, het schapenhok en de nieuwe kippenren. Het aanleggen van stroom en water is taak voor de installateur. Nu kunnen we met elkaar gaan nadenken over hoe we de ruimte in gebruik willen gaan nemen.

Onze "trainingsappartementen" zijn vrijwel het hele jaar bezet met bewoners die in aanmerking komen voor "verlengde revalidatie". Wij zetten onze begeleiding in als na het afronden van een behandel traject onvoldoende duidelijk is of en hoe terugkeer naar huis of zelfstandig wonen mogelijk is. In plaats van ondersteuning in een verzorgingstehuis vinden de bewoners bij ons een plek waar met aandacht en passende hulpmiddelen gewerkt kan worden aan verder herstel. Vanuit het

revalidatiecentrum en de ziekenhuizen worden we met name benaderd om deze plek te bieden voor jongere mensen die met hersenletsel worden geconfronteerd. De samenwerking is prima. Om nog beter een passende plek te kunnen bieden hebben we in 2021 geïnvesteerd in een traplift. Ook hebben we een badkamer gerenoveerd.

Erve Bussink en onze deelnemers.

Dit jaar begint met een trieste gebeurtenis. Één van onze bewoners wordt ziek en blijkt een ongeneeslijke hersentumor te hebben. Het gaat allemaal erg snel. Binnen een week komt hij te overlijden. We zijn er allemaal erg van onder de indruk. Dan ineens blijkt wel dat Erve Bussink een kleine familie op zich is. Samen delen we herinneringen en maken, voor zover Corona dit toelaat, ons afscheid samen zichtbaar en tastbaar. Dat we in juni samen met de familie een herinneringsboom mogen planten benadrukt het “wij” gevoel nog extra.



Gelukkig zijn er ook volop mooie momenten waarvan we samen kunnen genieten. Het voorjaar heeft zich aangediend met jonge lammeren. Voor onze deelnemers een mooie kans om verzorging en aandacht vorm te geven. Een “flessenlam” is voor sommige deelnemers een mooie manier om rust te vinden. Met het voorjaar komen ook de mogelijkheden om weer buiten te bewegen. Voor de één is dit werken in de tuin, voor een ander fietsen en lopen om op die manier te werken aan herstel. Maar ook het genieten van het buiten zijn in de steeds mooiere pluktuin is natuurlijk een fijne manier om buiten in beweging te komen.

We kunnen vele nieuwe deelnemers welkom heten. Zowel in de appartementen als op de dagbesteding. Voor het eerst sinds de opening in 2017 hebben we vrijwel continu een wachtlijst. Gelukkig lukt het ons wel om de wachttijd niet te lang te laten worden.

Sinds 2020 bieden we met ons eigen team ook ambulante begeleiding in de thuissituatie en hier bereiken we mooie resultaten.

Organisatorische ontwikkelingen bij Erve Bussink

We hebben in 2020 volop werk gemaakt van de inrichting van ons ICT systeem zodat medewerkers ook vanuit huis toegang hebben tot ons cliëntsysteem. Noodzakelijk als je ook ambulante begeleiding wilt bieden. Het heeft zich in 2021 volop bewezen.

De aanbesteding WMO dienstverlening voor de Achterhoek blijft ons in 2021 in spanning houden. De gemeente stelt tot twee keer toe de invoering uit. Het geeft voor ons als organisatie en voor ons personeel veel onzekerheid. Kunnen we door op de ingeslagen weg of moeten we opgaan in een groter verband? Wat betekent dit voor onze deelnemers, voor ons personeel? We moeten noodgedwongen een pas op de plaats maken met het aanbieden van vaste contracten. Dit voelt voor ons als bedrijf niet goed. We hebben fijne collega's en gunnen ook hen duidelijkheid. De invoerdatum staat nu op 1 juli 2022. We zijn als kleine organisatie actief in het “samenwerken” met netwerkpartners maar of dit ook gaat leiden tot samenwerkingscontracten?



Ieder nadeel heeft zijn voordeel. Doordat we nadrukkelijker in contact komen met onze netwerkpartners hebben we wel de mogelijkheid om te werken aan het verder ontwikkelen van kennis. In 2021 gaan 4 medewerkers een opleiding starten door deze contacten. Op die manier komen we in breder contact met collega's en dit geeft weer extra mogelijkheden tot sparren en leren van elkaar.

Personele ontwikkelingen

Begin 2021 besluit één van onze vaste medewerkers om een nieuwe baan buiten onze organisatie te nemen. Een moment om ons te bezinnen op wat de best passende aanvulling in ons team zou kunnen zijn. We hebben in 2021 voor iedere afdeling “eigenaarschap” ingevoerd en dit werkt fijn. Dat het ook bij het formuleren van een vacature zijn waarde zou hebben hadden we niet zo bedacht, maar het werkt. Als team concluderen we dat we een “eigenaar” zouden kunnen gebruiken voor de werkplaats en het erf. Daarnaast zou het voor de interactie in het team fijn zijn als er een mannelijke collega bij zou komen. Dat ook verwijzers zich betrokken voelen bij ons bedrijf blijkt wel als een tip voor een medewerker de gouden tip blijkt te zijn. Samenwerking komt soms uit onverwachte hoeken blijkt maar weer.

Een klein team is wel kwetsbaar. Door Corona is ook bij ons het ziekteverzuim hoger dan normaal. Gelukkig willen collega's wel extra inspringen en kunnen we door minder buiten de deur te gaan werken ook zelf extra meewerken. Maar als het verzuim langer aanhoudt en er voor één van onze medewerkers ook nog een operatie op de planning staat besluiten we toch nog een personeelslid te werven. Eind 2021 hebben we een mooi en enthousiast team staan waarmee we de uitdagingen aankunnen.

Samengevat en conclusie

We hebben dit jaar op veel vlakken moeten schakelen. Schakelen op de gevolgen van Corona, schakelen op ontwikkelingen binnen ons bedrijf en met ons personeel. Proberen in te spelen op de wensen van onze opdrachtgevers en dan met name de gemeente. Het zorgt er voor dat we als verantwoordelijken voor Erve Bussink telkens aan moeten staan. Er is weinig tijd om even op adem te komen.



Maar we hebben gelukkig wel gemerkt dat ons team ons op alle vlakken steunt. Ze herkennen dat de onduidelijkheid die er is in de samenwerking met de gemeente ook voor ons een worsteling is. Als we het open en duidelijk uitleggen geeft dit geen vervelende sfeer op ons bedrijf. Wij merken aan het einde van 2021 eigenlijk meer enthousiasme en teamgevoel. Dit geeft ons ook vertrouwen.

En vertrouwen krijgen we ook van onze netwerkpartners. Onze verwijzers zijn zeer tevreden over onze dienstverlening. Tijdens de audit krijgen we complimenten op de heldere en doelgerichte zorgplannen en de vertaling daarvan naar onze begeleiding. We kunnen met elkaar en met trots concluderen: “wij zijn klaar voor de toekomst”, nu de gemeente nog!

Deelnemers en medewerkers

De belangrijkste ontwikkelingen met betrekking tot onze deelnemers:

We hebben zijn het jaar 2021 gestart met in totaal 24 deelnemers. Het betreft 4 bewoners en 19 deelnemers voor de dagbesteding en één deelnemer krijgt ambulante ondersteuning.

Onderverdeeld naar financiering dan krijgen er 6 deelnemers een PGB voor begeleiding en twee voor het wonen in een wooninitiatief. Voor 16 deelnemers is de gemeente opdrachtgever waarvan twee deelnemers een indicatie hebben voor “beschermd wonen” via de centrumgemeente Doetinchem.

In 2021 zijn er vanuit de WMO 9 nieuwe deelnemers gestart en 5 deelnemers zijn uitgestroomd naar de WLZ. Vanuit de WLZ zijn er 4 nieuwe deelnemers op Erve Bussink gestart. In 2021 hebben in totaal 8 deelnemers Erve Bussink verlaten.

Eind 2021 hebben we 29 deelnemers. Hiervan wonen er 4 bij ons op basis van een PGB Wlz. Er komen 7 deelnemers naar de dagbesteding met een PGB Wlz en voor 18 deelnemers is de gemeente opdrachtgever. Van deze 18 deelnemers krijgen er 3 ambulante begeleiding.

Conclusie van de zorgboer

In 2021 hebben we vrijwel het gehele jaar vol gezeten. Er is dus duidelijk behoefte aan onze dienstverlening specifiek voor deelnemers met Niet Aangeboren Hersenletsel. Als er op de één of andere manier een bewoner uitstroomt heeft dit wel flinke gevolgen voor onze dienstverlening en personele inzet. Onze bekendheid bij de verwijzers naar onze "trainingsappartementen" is goed maar het traject van kennismaking tot start duurt lang. In een revalidatiecentrum verblijven mensen met NAH op basis van de ziektekostenverzekering. Voor uitstroom naar onze woonplek is een indicatietraject voor de WLZ nodig voordat er een besluit voor kennismaking en intake kan worden gestart. In 2021 is het twee keer niet gelukt om een passende indicatie te krijgen.

Ondanks dat een indicatiebesluit WLZ voor mensen met NAH een lastiger traject is neemt het aandeel deelnemers en bewoners met een WLZ indicatie wel toe. Eind 2020 waren het 8 deelnemers en eind 2021 al 11. In verband met de moeizame "aanbesteding WMO en Beschermd wonen 2022" hebben we besloten om in 2022 in ieder geval niet meer te gaan aanbesteden voor beschermd wonen via de gemeente.

De aanmeldingen voor alleen "begeleiding" voor mensen met NAH starten vrijwel allemaal via de gemeenten. We worden ook steeds vaker benaderd voor ambulante begeleiding in de thuissituatie. Voor 2022 is het lastig om op dit vlak een toekomstverwachting te maken. We zouden er wel in willen groeien maar omdat het onduidelijk is met welke partijen de Achterhoekse gemeenten contracten gaan sluiten en of en hoe wij ons bij een gecontracteerde partij kunnen aansluiten zullen we op dit vlak voor begin 2022 een pas op de plaats moeten maken.

Personele ontwikkelingen:

Onze organisatie groeit nog steeds en daarom heeft Mirjam besloten haar deeltijd baan bij de gemeente tijdelijk te stoppen. Hierdoor kan zij zich als zorgboerin fulltime gaan richten op de zorginhoudelijke aansturing. Ook komt er daardoor meer tijd vrij om met elkaar te sparren over de ontwikkelingen die momenteel spelen rondom onze organisatie.

Vanuit de ontwikkelgesprekken komt van verschillende collega's de vraag om op zoek te gaan naar mogelijkheden voor opleidingen specifiek voor NAH. Hoewel door Corona vrijwel alle opleidingen niet doorgaan maken we wel werk van deze vraag. We zoeken de samenwerking met "Zozijn op pad" en als het weer mogelijk is om fysiek les te geven dan sluiten we aan bij hun trainingsaanbod. Twee medewerkers zullen deze training begin 2022 gaan volgen.

Daarnaast melden we twee medewerkers voor de Post HBO opleiding bij Axon. Deze laatste opleiding start gelukkig in het najaar wel en als alles volgens planning loopt dan kunnen we de opleiding eind januari 2022 afronden.

Onze zorgboerin is gestart met het actualiseren van haar BIG registratie. De planning is dat dit in februari 2022 kan worden afgerond.

In 2021 heeft één collega een baan in de ambulante woonzorg gekregen waardoor we op zoek moesten naar een goede aanvulling in het team. Vanuit ons netwerk hebben we deze gevonden en we zijn tevreden dat we ons team eind 2021 hebben kunnen versterken met een mannelijke collega. Door omstandigheden zijn er in 2021 twee collega's langdurig minder of niet inzetbaar. Dit hebben we kunnen opvangen met één medewerker die vanuit de invalpool meer kon worden ingezet. Op deze manier hebben we eind 2021 ons team nog goed op orde. We zullen echter wel moeten zoeken naar aanvulling in de invalpool want bij nog meer uitval worden we wel kwetsbaar.

Tijdens de beoordelingsgesprekken krijgen we van ons team de terugkoppeling dat hoewel er dit jaar veel van de flexibiliteit van het team is gevraagd iedereen wel van mening is dat er een hecht team staat. Werken met "eigenaarschap" heeft de betrokkenheid vergroot. Het wordt op de verschillende werkplekken duidelijker wie de kartrekker is. Hierdoor is het ook duidelijk als een collega moet inspringen op een werkplek waar hij of zij normaal minder komt. Een andere positieve verandering is de heroverweging ten aanzien van de "persoonlijk begeleider" van iedere deelnemer. De betrokkenheid bij de deelnemers vergroot hierdoor en dit merken de mantelzorgers ook.

Hoewel het minder plezierig is om te horen begrijpen onze collega's wel dat het bieden van een contract voor onbepaalde tijd op dit moment niet kan. We zijn open naar elkaar over de ontwikkelingen rondom de aanbesteding in de Achterhoek. Onze voorkeur heeft zelfstandig contractpartij blijven van de gemeente. Dan zouden we sneller kunnen schakelen op ontwikkelingen en dit zou voor onze organisatie en dus ook naar onze medewerkers meer duidelijkheid bieden. Met elkaar hopen we op een wijs besluit van de gemeenten.

Stagiairs

De beide stagiaires MBO 2 sluiten in juni hun stageperiode positief af. In de ondersteunende taken op de dagbesteding hebben ze een mooie toegevoegde waarde gehad. Voor ons omdat deze stagiaires onze deelnemers kunnen aanvullen en ondersteunen bij eenvoudige taken. De stagiaires op hun beurt kunnen vanuit hun ondersteunende rol prima ervaring opdoen over het werken in de zorg en specifiek onze doelgroep deelnemers met NAH. Ook voor het stagejaar 2021-2022 hebben we voor dit niveau één stageplek beschikbaar gesteld.

We hebben daarnaast besloten om meer stageplekken vrij te maken voor de verschillende leergangen op MBO 4 niveau. Voor deze stagiaires kunnen we meer uitdaging bieden omdat zij in hun opleiding zich meer richten op begeleiding en minder op ondersteuning.

Begin 2021 hebben we twee MBO4 stagiaires. Hiervan kan één haar stagejaar afronden, de andere gaat een half jaar verlengen en sluit haar stage aan het einde van het jaar met een goed gevolg af. We merken telkens dat het vertalen van de theoretische examenopdrachten naar praktisch uitvoerbare proeven een lastige opdracht is. In combinatie met uitval van begeleidingslessen kost het ons samen meer moeite om de "praktische vaardigheden" voldoende te trainen. Uitvoeren lukt wel maar voldoende diepgang ten aanzien van begeleidingsvragen ontbreekt. Op MBO4 niveau is dit natuurlijk noodzakelijk waardoor we vaker geen voldoende kunnen geven. Voor 2022 hebben we met elkaar afgesproken om als praktijkorganisatie sneller de wisselwerking met de opleider op te zoeken. We hopen door samen een stapje naar voren te zetten de cursisten beter te kunnen ondersteunen.

Eind 2021 hebben we twee MBO 4 stagiaires die beiden in hun examenjaar zitten.



Vrijwilligers:

Voor onze vrijwilligers is 2021 een minder leuk jaar. Omdat we de groepen per dag niet te vol willen hebben is in overleg besloten om de inzet van vrijwilligers te verminderen. Per dag maximaal twee personen in de ondersteunende rol en omdat we veel vragen kregen om stageplekken te bieden hebben we het noodgedwongen een tijdje zonder vrijwilligers gedaan. Gelukkig voelen onze vrijwilligers zich wel betrokken en blijven ze ook betrokken bij Erve Bussink. Eind 2021 zijn er twee vrijwilligers weer terug in hun ondersteunende rol.

In 2021 hebben we ook een bijzondere vrijwilliger die in het kader van re-integratie naar werk op Erve Bussink werkervaring kan opdoen met een "leerwerk" overeenkomst. Haar plek is heel 2021 wel blijven bestaan en in dit jaar zijn er mooie stappen gemaakt. We hebben met elkaar kunnen ervaren wat haar sterke punten zijn en we hebben haar rol hier op aangepast. De uitdaging die we haar bieden en die ze oppakt is soms spannend maar er is duidelijk progressie. In vertrouwen, in zelfvertrouwen en dus ook in uitvoering. De samenwerking met de SDOA verloopt op dit vlak ook goed.

Samengevat en conclusie:

Door het invoeren van "eigenaarschap" is de betrokkenheid en verantwoording bij ons en onze teamleden toegenomen. We zijn als collega's meer een team en daardoor kunnen we elkaar beter ondersteunen. Ook is het hierdoor goed gelukt om de wisselingen die er waren ten gevolge van uitval van personeel in goed overleg op te vangen. De begeleiding kon hierdoor goed worden geborgd.

Er is rust in het team en hierdoor hebben we enkele extra uitdagingen in de begeleiding kunnen oppakken. We vergroten onze rol als aanbieder van ambulante persoonlijke begeleiding. Door de onduidelijkheid over de "aanbesteding Achterhoek 2022 en verder" is het voor ons als organisatie lastiger om een lange termijn planning te maken. Een aantal besluiten hebben we wel genomen:

- Stoppen met aanbieden voor "beschermd wonen" vanuit de WMO
 - o Voor de WMO willen we wel als aanbieder voor ambulante begeleiding verder
- In contact treden met mogelijke netwerkpartners ten behoeve van samenwerking
 - o Omdat de beoogde contractpartners nog geen duidelijkheid krijgen vanuit de gemeente is het niet mogelijk om "intentieafspraken" te maken

Door bovenstaande onzekerheid kunnen we op dit moment de aflopende contracten bepaalde tijd niet omzetten naar contracten onbepaalde tijd. Een situatie waarvan we allemaal hopen dat deze snel over is.

Als "erkend praktijk opleider" bieden we jaarlijks aan ongeveer 6 stagiairs een stageplek. In de stagebegeleiding merken we duidelijk effecten van Corona. Onze stagiairs krijgen door onder andere lesuitval minder theoretische achtergrond vanuit school en ook de wisselwerking tussen opleider en stagebedrijf is lastiger vorm te geven. Vanuit onze organisatie merken we dat het voor studenten lastiger is om de kennis om te zetten in "beroepsvorming en beroepshouding". Met name in het organiseren van de examenopdrachten is dit goed merkbaar. Voor 2022 zetten we vanuit Erve Bussink in op kortere lijnen tussen de stagebegeleider en school. Sneller signaleren waar de knelpunten zitten en ook school hier in een eerder stadium bij inschakelen.

De groepen niet te vol laten worden heeft tot gevolg gehad dat we eind 2020 en begin 2021 met minder vrijwilligers hebben gewerkt. Gelukkig zijn we elkaar niet vergeten zodat we in 2022 weer meer voor elkaar kunnen gaan betekenen.

Opleiding en ontwikkeling

Voor 2021 hadden we enkele duidelijke wensen met betrekking tot opleiding. Mede ingegeven vanuit de ontwikkelwens van onze collega's wilden we graag investeren in enkele opleidingen over "begeleiden van mensen met NAH". Helaas werden door de opleiders de beoogde trainingen telkens niet opgestart omdat fysieke opleidingen in groepsverband niet mogelijk waren.

Wel hebben we samen ingezet op "coaching on the job". Vanuit deze coaching hebben we ingezet op verbeteren van organisatie rondom de inzet en uitvoering van doelgerichte activiteiten. Het "eigenaarschap" komt vanuit deze coaching. Het heeft geleid tot meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid over het hoe en waarom van activiteiten. Activiteiten meer inzetten als middel waarbij het doel; "revalideren en vergroten eigen kracht" het uitgangspunt wordt.

Dat het werkt concluderen we uit de feedback van onze deelnemers maar zeker ook vanuit de feedback van onze netwerkpartners. Zij zien dat we als team werken aan het versterken van de eigen kracht van de deelnemer. Mooie resultaten hiervan zijn:

- Ontwikkeling van een vrijwilligster middels haar "leerwerkplek"
- Uitstroom van twee deelnemers vanuit dagbesteding naar "vrijwilliger".
- Enkele deelnemers die duidelijk positieve ontwikkelingen laten zien in het hersteltraject na hun hersenletsel (fysiek herstel, conditie opbouw, herstel van vaardigheden)

Dat we in 2021 onze wensenlijst hebben veranderd betekent niet dat er geen trainingen zijn gevolgd:

- Basistraining NAH werd een E learning en deze is door twee nieuwe collega's gevolgd en afgerond. Wel is besproken dat beide indien mogelijk er een opleiding op laten volgen.
- De Post HBO opleiding NAH die door Axon wordt gegeven is in het voorjaar niet doorgegaan. In het najaar van 2021 is deze wel gestart en hieraan nemen twee begeleiders deel. De verwachting is dat deze in januari 2022 door beide kan worden afgerond.
- Enigszins verlaat zijn in de periode van april tot en met juni de externe BHV trainingen wel doorgegaan. Alle medewerkers zijn weer in bezit van hun BHV certificaat.
- Door de zorgboerin is in 2021 haar scholing ten behoeve van de BIG registratie weer opgestart. Ook hiervoor gingen de fysieke bijeenkomsten weer door. Als alles volgens wens verloopt is het examen in februari 2022.

Omdat we "werken in het groen" belangrijk vinden hebben in 2021 twee medewerkers een training gevolgd ten aanzien van "biologisch groente telen". Een mooie praktische aanvulling naast de zorgopleidingen.

Opleidingsdoelen 2022

Vanuit de opleiding "professioneel begeleiden NAH" hebben we een aantal ontwikkeldoelen voor ons team gesteld. We willen met behulp van het ICF model de begeleidingsbehoefte van een deelnemer / bewoner op een eenvoudiger wijze ordenen. Vanuit dit model willen we de "versterkers" benoemen en deze nadrukkelijker een plek geven in ons begeleidingsplan. Dit zullen we gaan doen door een Senior-Medior koppeling te maken door iedere medewerker (Medior) te koppelen aan één van de twee begeleiders die de opleiding hebben gevolgd.

Vanuit de audit kwam de opmerking om bij de rapportage nadrukkelijker te gaan scoren op doelen. Hiervoor hebben we in 2021 een stap gezet door een drietal scoringsmethodieken aan de module rapportage toe te voegen.

We gaan vanuit ons werkoverleg samen een plan van aanpak maken om met elkaar methodiek te bedenken voor:

- Ordening ondersteuningsvraag mbv (ICF)
 - o Benoemen versterkers in het zorgplan
 - Scoren van doelen in rapportage.

We hebben voor 2022 een intentieovereenkomst met “Zozijn op pad” om in het kader van scholing met hun te gaan samenwerken. Voor twee medewerkers is een passende trainingsmogelijkheid overeengekomen. Of er ook nog een verdiepingstraining kan komen met enkele andere medewerkers is op dit moment nog niet duidelijk.

Samenvatting en conclusie:

Vanuit het “teamgevoel” komt duidelijk de wens om elkaar te gaan versterken. Vanuit de organisatie willen we het proces ondersteunen en vorm geven. Door in het werkoverleg met elkaar te gaan nadenken over hoe we dit gaan vorm geven willen we de benoemde wensen ook doelgericht gaan oppakken.

Evaluatiegesprekken deelnemers:

Ieder jaar voeren we met onze deelnemers en hun mantelzorgers evaluatie gesprekken. Sinds 2020 worden de evaluatiegesprekken gevoerd door de persoonlijk begeleider van de cliënt. In sommige gevallen samen met de zorgboer of zorgboerin.

In 2021 zijn er twee bewoners gestopt bij Erve Bussink. Als we een zorgovereenkomst beëindigen dan voeren we meestal ook een “eindgesprek” waarin we zaken bespreken als de overdracht naar de nieuwe zorgaanbieder maar ook de “Tops en Tips” met betrekking tot onze begeleiding.

Uit de uitstroom interviews hebben we als top meegekregen de korte lijnen tussen onze organisatie, de deelnemer maar bij het actieve betrekken van het netwerk. Als tip de opmerking dat het netwerk het belangrijk vindt dat we werken aan vergroten van de zelfstandigheid. Hierover hebben ze zelf mogelijk te hoge verwachtingen en daarom zou ze graag vaker een afstemmingsoverleg hebben.

Er zijn dit jaar vier nieuwe bewoners gestart. Met alle bewoners en hun netwerk is na de observatieperiode van ongeveer anderhalve maand ons plan van aanpak besproken en in overleg afgestemd.

In 2021 zijn er op de dagbesteding met 9 nieuwe deelnemers en hun netwerk de zorgplannen en doelen afgestemd. Daarnaast zijn er in totaal 15 evaluatie gesprekken en 9 herindicatiegesprekken gevoerd. In overleg met de deelnemer, het netwerk en de gemeente zijn er voor 6 deelnemers trajecten uitstroom WMO naar WLZ in gang gezet.

Conclusies uit de evaluatiegesprekken:

Tijdens de evaluatiegesprekken worden de gestelde zorgdoelen besproken en zo nodig aangepast. Niet aangeboren hersenletsel raakt niet alleen onze deelnemer maar heeft ook gevolgen in het netwerk van de deelnemer. “hersenletsel heb je samen”. Omdat hersenletsel op vele vlakken gevolgen kan hebben, niet alleen fysieke gevolgen maar ook cognitieve gevolgen en gevolgen in gedrag voelen we tijdens de gesprekken onbegrip over de verwachtingen van en naar elkaar.

Om met elkaar te kunnen samenwerken is het belangrijk dat er aandacht komt voor deze “ruis”. Daarom hebben we in 2021 naar aanleiding van de evaluaties vijf familiegesprekken in gang gezet. Doel van deze gesprekken is het vergroten van het inzicht in het letsel van de deelnemer. Door dit met het netwerk te bespreken hopen we dat dit netwerk meer begrip krijgt voor het gedrag van de deelnemer. Meer inzicht en begrip kan een bijdrage zijn in het verminderen van “onbegrepen gedrag”.

Voor 2022 willen we proberen om met behulp van het ICF model meer wederzijds inzicht in de NAH problematiek te krijgen. We beginnen met die deelnemers waarvoor in 2021 een familiegesprek is gevoerd.

Inspraakmomenten:

Op Erve Bussink houden we ongeveer 4 keer per jaar een “koffietafelgesprek” met onze deelnemers. We bespreken dan met elkaar hoe onze deelnemers denken over Erve Bussink, ontwikkelingen die we hebben doorgevoerd en welke ontwikkelingen deelnemers nog graag zouden willen.



Positieve elementen uit deze gesprekken over het afgelopen jaar waren de opzet en activiteiten in de nieuwe bewegingsruimte. Ook de nieuwe organisatie op de werkplaats en het atelier vonden de deelnemers positief.

Negatief was men over het niet kunnen laten doorgaan van onze open dag en de wintermarkt. Er is wel begrip voor de reden maar in het algemeen overheerste ook wel het gevoel dat het met elkaar en het eigen netwerk wel had gekund. In 2022 zijn we vijf jaar open en we hopen dat we dit wel met elkaar kunnen vieren. Die wens hebben we nadrukkelijk uitgesproken.

Betere verlichting in de activiteitenruimten is ook een wens van onze deelnemers. Met name in het atelier is het licht bij bepaalde activiteiten te “schemerig”.

Naast de koffietafel gesprekken hebben we dit jaar ook een bijeenkomst gehouden waarbij ook mantelzorgers aanwezig zijn geweest. Onderwerp: bewegen, werken aan herstel en er is informatie gegeven over “Recoverix”.

Conclusies uit de inspraak momenten:

Onze deelnemers zijn blij dat we de “verbeterpunten” van 2020 met elkaar hebben opgepakt. Met name de werkplaats is een plek die door veel mensen in gebruik is. Opruimen blijft een aandachtspunt ondanks dat er wel een duidelijke verbetering is.

We hopen met de komst van een extra kleinere en daarmee overzichtelijker werkplaats dit gevoel nog meer weg te nemen.

Met name enkele deelnemers en hun mantelzorgers waren wel enthousiast over de mogelijkheden van “Recoverix” in specifieke situaties (na een CVA). De behandeling wordt niet vergoed vanuit de ziektekosten verzekering en vraagt dus wel een flinke investering van de deelnemer zelf. We hebben geprobeerd om met de behandelaar afspraken te maken om dit voor een aantal deelnemers in te zetten op de zorgboerderij. Maar helaas bleek dit niet mogelijk.

Eind 2021 hebben we voor deze deelnemers “revaliderend zwemmen” als pilotproject met het zwembad in Neede opgezet.

Tevredenheidsmeting:

In 2021 hebben we net als in voorgaande jaren onze tevredenheidsenquête met een eigen vragenlijst uitgevoerd. De uitkomsten van de enquête hebben we in een verslag weergegeven. Kort samengevat zijn de uitkomsten uit het onderzoek als volgt: (lees het uitgebreide verslag via de website)

- Totaalcijfer tevredenheid Erve Bussink: 8,8
- Cijfers begeleiders een 9,0

In de bejegening is men erg tevreden over hoe we hier met elkaar omgaan, respect en begrip scoren hoog. Onze deelnemers komen naar Erve Bussink voor afleiding en sociale contacten en omdat ze ervaren dat ze worden geactiveerd en gestimuleerd. Hierin wordt de nieuwe bewegingsactiviteiten en de activiteitenruimte erg gewaardeerd.

Ook de bewoners zijn erg tevreden over Erve Bussink. Privacy, veiligheid en zelfstandigheid zijn kernwoorden. Daarnaast ervaren onze bewoners dat we willen werken aan herstel. Hierbij zetten we ook actief in op activiteiten buiten de boerderij.

Conclusies uit de tevredenheidsmeting:

Uit de contacten met onze deelnemers, hun netwerk de tevredenheidsmeting merken we dat ons werk wordt gewaardeerd. Daar zijn we erg blij mee. We merken ook dat Niet Aangeboren Hersenletsel kan leiden tot onbegrip over en naar elkaar. We proberen hier ook actief in te ondersteunen. Het is nog wel een zoektocht om hiervoor een goed passend hulpmiddel te vinden waarmee we het naar meerdere partijen op een eenvoudige wijze duidelijk kunnen maken.

Meldingen en incidenten:

Ongevallen, bijna ongevallen:

In deze categorie heeft er in 2021 één incident plaatsgevonden. Het betrof hier een bewoner die van de boerderij naar huis wilde lopen. Betreffende persoon was hele ochtend al wat onrustig en wilde geen begeleiding. We hebben geen gesloten erf. Toen de bewoner het erf ging verlaten is begeleider meegelopen en de zorgboer is gebeld. Nadat de bewoner een stuk had gelopen en weer wat rustiger was samen weer terug naar de boerderij gegaan. Daar is het incident 's avonds met bewoner en zijn netwerk besproken. Geen verdere actie noodzakelijk. Uitgevoerde handelingen waren adequaat.

Medicatie:

In appartement bewoner wordt in de ochtend door de begeleiding medicatie op de grond gevonden. Bewoner heeft medicatie in eigen beheer en neemt deze zelfstandig in. Hij volgt hiervoor een vaste routine. Bewoner heeft niet opgemerkt dat hij niet alle medicatie heeft ingenomen. (Visus problematiek). Routine aangepast, losscheuren Baxter boven zwart bord en na inname controleren door begeleiding.

Conclusies

Incidenten zijn in de omgang met mensen met een beperking niet te voorkomen. Belangrijk is dat we de incidenten die er zijn melden en met elkaar bespreken:

- Is er een oorzaak of aanleiding voor het incident?
- Kan het vaker voorkomen?
- Zijn er mogelijkheden om het risico te verminderen?
- Hoe omgaan met een situatie waarvan het risico te groot wordt?

Genoemde incidenten zijn incidenten die kunnen voorkomen. Het risico van de genoemde incidenten is door adequaat reageren van de begeleiding beperkt. Naast genoemde acties geen verdere maatregelen of aanpassingen noodzakelijk.

Aktielijst conclusies

De geplande acties zijn uitgevoerd.

De externe audit van ons kwaliteitssysteem is in september 2021 afgerond, het keurmerk is verlengd. Op enkele kleine onderdelen waren wat opmerking die we op de aktielijst 2021-2022 hebben gezet. Een belangrijke is het “scoren” op de doelen in de zorgplannen vastleggen tijdens de rapportage. Hiervoor is een systematiek aangemaakt in ons cliëntsysteem.

Vanuit de evaluaties merken we dat er tussen deelnemer en netwerk nog veel “ruis” zit over de invloed van hersenletsel op het functioneren en participeren van de deelnemer. We willen in 2022 proberen om dit voor partijen beter herkenbaar te maken. Vanuit de post-HBO cursus voor begeleiders van mensen met NAH denken we een mooi hulpmiddel te hebben gevonden. Dit willen in een pilot traject gaan uittesten in 2022.



Omdat we in 2021 twee nieuwe ruimten in gebruik hebben genomen hebben we dit jaar de toetsing RI&E in samenwerking met Stigas meer aandacht gegeven. De aandachtspunten zullen we in 2021-2022 gaan uitvoeren. Ook is er een e-learning preventiemedewerkers waarvoor we twee medewerkers hebben aangemeld.

Belangrijkste aandachtspunt voor 2022 blijft om op korte termijn helderheid te krijgen in de gevolgen en mogelijkheden voor de aanbesteding als dienstverlener WMO voor de Achterhoek. Door de onduidelijkheid op dit onderdeel is lastig om een goede planning te maken van noodzakelijke acties voor 2022 en de jaren daarna.

Doelstelling komende vijf jaar:

Door de stroperige besluitvorming vanuit het regioverband Achterhoek ontstaat er voor ons als kleine aanbieder voor dienstverlening WMO veel onduidelijkheid. Kunnen we verder als gecontracteerde partij of moeten we in “onderaanneming” een samenwerkingspartner zoeken?

Het samenwerkingsverband Achterhoek heeft tot twee keer toe de invoering van de mogelijke nieuwe aanbestedingsregels uitgesteld. Hierdoor krijgen we geen duidelijkheid voor de periode na 30-06-2022. De overheid profileert zich als “wispelturige en onduidelijke opdrachtgever”.

Als organisatie zijn we niet volledig afhankelijk van de dienstverlening WMO waardoor wij een aantal beslissingen wel kunnen nemen en ook hebben genomen:

- We stoppen per 1-1-2022 als aanbieder WMO beschermd wonen voor de Achterhoek
- We willen wel dienstverlening blijven bieden in het segment begeleiding
 - o Als zelfstandige contractpartij heeft de voorkeur
 - o Als onderaannemer is een optie

Contacten met beoogde samenwerkingspartners zijn gelegd waardoor we denken dat de continuïteit van de begeleiding van onze deelnemers wel is verzekerd.

We hebben in 2021 goede stappen gezet in verder uitbouwen van onze kennis en het netwerk in het kader van de WLZ. Dit wordt een steeds belangrijker onderdeel in onze dienstverlening waar we ons

de komende jaren verder op zullen gaan toeleveren. We denken er over om ons als “contractpartij” te gaan aanmelden bij zorgkantoor Menzis. Hiervoor zijn de eerste contacten gelegd.

Doelstelling komende jaar:

Duidelijkheid krijgen over de gevolgen en mogelijkheden ten aanzien van de aanbesteding WMO Achterhoek 2022-2025.

Samenwerking netwerkpartners intensiveren.