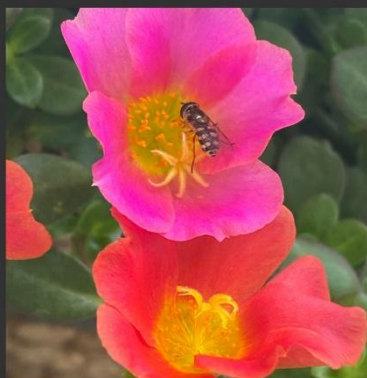


# Jaarverslag 2024

Erve Bussink



**KOM JE OOK  
NAAR DE  
OPEN DAG?**

zaterdag 1 juni

Federatie Landbouw en Zorg

SAMEN BUITEN GEWOON  
Kracht van de zorglandbouw



## Voorwoord

2024 stond in het teken van DINGEN. Veel dingen, dingen om te doen, dingen die we willen, dingen voor Erve Bussink, dingen voor de Federatie, dingen die we leuk vinden en dingen die we moeten. Het was daarmee een erg druk jaar.

Veel dingen geven energie. We hebben samen met onze deelnemers een open dag georganiseerd. Veel mensen ontmoet, van oud-collega's tot nieuwe deelnemers.

Vanuit de VZOG, samen met CB&Z en de FLZ, een netwerkbijeenkomst gehouden. We hebben als sector vanuit de kleinschalige zorg laten zien, hoe ook wij kunnen en willen meedenken in de transitie in het sociale domein. Het thema van die dag "zo kan het ook", hebben we met eerlijke en herkenbare voorbeelden in beeld kunnen brengen.

Maar er zijn ook dingen die je energie laten wegvloeien. Zoals de negatieve berichtgeving over "zorgcowboys". De sector wordt in de verdediging geduwd, terwijl blijkt dat de berichtgeving voor een belangrijk deel is gebaseerd op onjuiste gegevens. "(B)Roddell journalistiek", maar het beïnvloedt wel de beeldvorming naar onze contractpartners. Zij reageren dan vaak met extra controles, extra regels waar wij dan weer iets mee MOETEN.

Toenemende regeldruk, protocollen, controlesysteem; er komen steeds meer organisaties om je heen waarvoor je dingen moet doen. Een kleine greep uit de controles van 2024: controle brandweer voor alarmsysteem en blusmiddelen, controle elektrisch handgereedschap ter voorbereiding RI&E, beoordeling jaarverslag en Audit, controle vanuit de hoofdaannemer, RI&E controle, controle gezondheidsdienst (8 schapen en ongeveer 30 legkippen), controle legionella, controle bezoeken zorgkantoor. Het kost veel tijd, veel geld en men vergeet dat we tussendoor ook nog "gewoon begeleiding" geven. Want dat is natuurlijk waar het hier om draait, proberen mensen in ontwikkeling te krijgen. Natuurlijk is het belangrijk dat er zorgvuldig en veilig wordt gewerkt, maar niet al deze controles voegen in de praktijk iets toe, mag het een onsje minder?

Nee dus, want wat kunnen we in 2025 extra verwachten:

- Nieuwe aanbesteding WMO, want de "oude contracten", sinds juli 2022 afgesloten, brachten toch niet de gewenste veranderingen!
- Openbare verantwoording over onze bedrijfsvoering in de zorg

Mijn oproep aan beleidsmakers, de politiek, onze contractpartners, eigenlijk iedereen die belang heeft bij goede zorg en innovatie in het sociale domein. Gebruik het gezonde (boeren)verstand, maak het niet (onnodig) ingewikkeld, reageer niet vanuit angst maar vanuit vertrouwen. Want het kan zeker anders, het moet zelfs anders, het kan zeker efficiënter. Het mooie is dat het dan ook weer meer plezier geeft in het werk.

***Met controle beperk je verandering, met vertrouwen creëer je mogelijkheden!***

## De zorgboerderij in beeld

Samen met onze deelnemers willen we zoveel mogelijk meedoen met dingen die normaal zijn. Enkele mooie voorbeelden van dat normaal meedoen brengen we hieronder in beeld.



In januari hebben we in de werkplaats met onze deelnemers een bijdrage geleverd aan de carnavalswagen. Het is leuk om met elkaar te klussen voor de carnavalsgroep "Greenchoice". We maken met elkaar onderdelen voor op "de Ark van Neele", het thema van de wagen en loopgroep. Dat de groep met

hun wagen de eerste prijs haalt, is natuurlijk een mooi compliment. Ook in 2025 hopen we weer een mooie bijdrage te kunnen leveren.

Iets bijzonders kunnen betekenen bij een speciale gelegenheid. Het geeft veel voldoening. Als één van onze deelnemers opa wordt, helpen we hem om een persoonlijk cadeau te maken. Het wordt een mooie loopwagen, die wordt gevuld met babyspulletjes. *Helaas moest de loopwagen worden beschilderd met het logo van PSV. Het had zo'n mooie wagen kunnen zijn.*

Vaak zijn de werkplaats en het atelier een bron van mooie dingen die we met liefde en passie maken. Voor onszelf, voor elkaar of voor anderen.



## Bijzondere activiteiten



**"Zo kan het ook"**. Dit is het thema van de netwerkbijeenkomst waarmee we ons als zorgboeren in Oost Gelderland zichtbaar maken naar onze netwerkpartners. Voor deze bijeenkomst hebben twee deelnemers van Erve Bussink meegewerkt aan opnames voor een film, waarmee we de kracht van de kleinschalige zorg laten zien. In **"terug naar werk met NAH"** legt een deelnemer uit hoe we hebben samengewerkt om voor hem een baan te vinden. **"Terug naar huis"** is het thema van de tweede film. Vanuit een opname in het verpleegtehuis is het ons gelukt om door verlengde revalidatie een deelnemer weer zover te krijgen dat hij niet meer in het verpleegtehuis woont, maar weer terug is naar zijn eigen huis. Bekijk de filmpjes op [www.ervebussink.nl](http://www.ervebussink.nl)

## Open dag 2024

In aansluiting op de netwerkbijeenkomst sluiten we dit jaar aan bij de "landelijke open dag van de zorglandbouw". Het is een hele toer om zo'n open dag te organiseren. Je wilt natuurlijk dat het bedrijf als visitekaartje er keurig bij ligt. Onze entree naar het erf was al een tijdje aan een facelift toe en dat hebben we dan ook met onze deelnemers rigoureus aangepakt. Een geheel nieuwe beplanting met een mooi zitje in het midden. Nu maar hopen dat het plantgoed ook aangaat. (Gelukkig heeft het dat ook gedaan). De dag wordt net als andere jaren goed bezocht. Mensen uit het dorp, kennissen van onze deelnemers, netwerkpartners maar ook nieuwe deelnemers nemen een kijkje achter de schermen. Dit jaar bewust gekozen voor sfeer en gezelligheid.

## Kleine dieren, grote frustratie

Op onze zorgboerderij zijn we gek met (bijna) alle dieren. We hebben woonruimte gemaakt voor vleermuizen, plaatsen egelhuisjes en hebben een erg mooi insectenhotel gemaakt. Onze tuinen zijn

divers, kleurrijk en bieden dus ook volop plek voor de zo nodige biodiversiteit. Maar in 2024 was er één dier waar we het hele jaar wakker van hebben gelegen. DE NAAKTSLAK. Natuurlijk speelde het weer een belangrijke rol in de ongebreidelde voortplantingsdrang van deze “onderkruiper”. Maar



voor ons leek het wel of ze met militaire precisie een offensief hadden ingezet tegen alles wat we wilden laten groeien. De plantjes die we zorgvuldig in de kweekkas hadden opgekweekt hadden ze de dag nadat we een bed hadden uitgeplant al op. Er was geen koolplant bestand tegen de vraatzucht van deze dieren. Emmers vol hebben we “geraapt” maar er was geen tegenhouden aan. Ook de bloementuin moest eraan geloven. Deze uniforme legereenheid heeft onze mooie diversiteit een grote slag toegebracht. We hopen dus op een strenge winter en een droog voorjaar in 2025!

## **Ontwikkelingen bij Erve Bussink**

### *Ontwikkeling met betrekking tot personeel*

In 2024 hebben we qua bezetting op de dagbesteding en op de woonlocatie behoorlijk “vol” gezeten. Omdat één collega in ons team een lange tijd is uitgevallen, staat er continu druk op onze personele bezetting. Personeel is schaars en het is niet makkelijk om die specifieke aanvulling te vinden die je zoekt. De zoektocht naar aanvulling lijkt wel een continu proces. Werven, aannemen, laten “ingroeien”. Het is dan ook erg jammer als we tijdens die inwerkperiode iemand weer kwijtraken die we graag hadden willen behouden. Als organisatie moeten we inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Via “ervaringsplekken” word je soms verrast met ambitieuze mensen die zich graag willen ontwikkelen voor een toekomst in de zorg. Wij bieden ieder jaar enkele van deze ervaringsplekken aan.

### *Inspraak*

Omdat we als organisatie nog steeds groeien moeten we de inspraak voor onze deelnemers en collega's verder formaliseren. We hebben dus een “inspraakraad” opgezet met daarin vertegenwoordigers vanuit de deelnemers, vanuit hun netwerk en vanuit het personeel. Formeel omdat de wet dit vraagt, maar we hopen ook dat we hiermee nog beter kunnen inspelen op dat wat voor de deelnemers belangrijk is.

### *Ontwikkelingen rondom onze deelnemers*

Begin 2024 hebben we alle plekken op de dagbesteding bezet. Op de woonlocatie zijn er twee plekken bezet en zal er binnen twee weken een derde persoon starten. Met het Roessingh zijn er gesprekken over nog twee aanmeldingen. Het wordt een druk jaar naar het zich laat aanzien. Ook qua ambulante begeleiding wordt de vraag groter. Vanuit het wonen bij Erve Bussink zijn er inmiddels twee oud bewoners die wonen met “alleen” nog ambulante begeleiding. Mooie resultaten vanuit het gezichtspunt van vergroten van de zelfredzaamheid.

### *Ontwikkelingen rondom contracten*

Sinds juli 2022 heeft het “samenwerkingsverband Achterhoek” het aantal gecontracteerde aanbieders voor het sociaal domein fors verminderd. Als kleine zorgaanbieder zijn wij als onderaannemer een samenwerking aangegaan met “Zozijn”. Deze samenwerking begint steeds meer en beter vorm te krijgen. Eind 2024 heeft de Achterhoek besloten dat de contracten niet worden verlengd en dat er voor 2026 opnieuw een aanbesteding wordt uitgeschreven. Hoe moeten we hierop inspelen? Gaan we de samenwerking met de hoofdaannemer voortzetten (Hoe groot is het

risico dat zij niet krijgen gegund, en wat dan ....?) of moeten we toch weer proberen om als zelfstandige contractpartij te gaan deelnemen aan deze aanbesteding?

### *Ontwikkelingen rondom kwaliteit*

Zoals ik al in mijn voorwoord benoemde neemt de regeldruk in de zorg nog steeds toe. De oorzaak voor nieuwe regels is vaak een krampachtige reactie op incidenten. Gebrek en vertrouwen en meer (papieren) controle. Ook in ons kwaliteitssysteem merken we dat er steeds meer MOET! De kracht van kleinschalige zorg is naar mijn mening juist dat we als kleine organisatie transparant en herkenbaar zijn. Direct aanspreekbaar voor deelnemers en hun netwerk.

Vanuit het MOETEN wordt er in ons kwaliteitssysteem veel gevraagd qua vastlegging van de organisatorisch kant van onze organisatie. We hebben een Werkbeschrijving, hierin beschrijven we hoe onze organisatie er uit ziet. Het is een doorkijk door de organisatie, van bedrijfsvorm, organogram tot personeelsopbouw. We hebben het Kwaliteitshandboek waarin we onze manier van werken in vastleggen. Van begeleidingsproces tot huisregels en protocollen. In ons Jaarverslag doen beschrijven we de gebeurtenissen en veranderingen van het afgelopen jaar.

Doordat we als bedrijf ontwikkelen, de wetgeving veranderd en er steeds meer regeldruk komt wordt het beschrijven al deze zaken steeds meer “ingekaderd”. Niet meer op hoofdlijnen maar tot op detailniveau wordt er in de werkbeschrijving zaken gevraagd. Het voelt als op drie plaatsen hetzelfde vastleggen en dan nog een keer verslag van doen. Momentopnames waardoor het makkelijk is om een naam of een detail niet “gelijk” te hebben.

Tijdens de audit wordt duidelijk dat we de werkbeschrijving onvoldoende op “detail niveau” bijwerken. Voorbeeld: jaarlijks bieden we meerdere stageplekken. In de werkbeschrijving vermelden we onze werkwijze van intake, verplichtingen en het begeleiden van stagiaires maar benoemen we niet elke stagiaire. Tijdens de audit moeten we dit wel op detailniveau in de werkbeschrijving benoemen. Dubbelop is mijn mening (in het jaarverslag benoemen we deze details wel).

Het afgelopen jaar zijn we hierdoor veel tijd bezig geweest met “details”. De audit is wel met een positief resultaat afgerond, maar het gevoel dat er bij kwam is niet alleen positief. Het lijkt soms dat “op papier” belangrijker is dan de praktijk. Helaas zien we in de media dat ondanks die papieren tijger het toch fout gaat. Of moet ik zeggen “door die papieren tijger” gaat het fout! Weg gezond verstand, weg proaktieve houding, weg denken in goede zorg.

Alleen met elkaar kunnen we deze tendens omdraaien. Keep It Smart and Simple.

### *Samenwerken in de keten*

Zoals al benoemd gaat de samenwerking met onze hoofdaannemer goed. Tijdens gezamenlijke evaluaties (die steeds vaker op de zorgboerderij plaatsvinden) merken we dat ook op deelnemer niveau beter samenwerken. Met onze bevindingen over de deelnemer op de zorgboerderij kunnen we soms samen ook situaties in de thuissituatie beter verklaren. Doordat we elkaars kwaliteiten beter leren kennen kunnen we ook gerichter “trainen” op de zorgboerderij. Dat onze hoofdaannemer ook in de nieuwe situatie met ons verder wil als onderaannemer geeft aan dat ook zij tevreden zijn en de meerwaarde van de samenwerking ervaren.

Jaarlijks komt het zorgkantoor op de zorgboerderij voor evaluatiegesprekken met bewoners. De deelnemer gaat vaak met de medewerker rond over de locatie om te laten zien wat hij of zij hier doet. Vanuit deze evaluatie gesprekken krijgen we terug gekoppeld dat zij zien dat “verlengde revalidatie” zeker bijdraagt aan het vergroten van de zelfstandigheid.

## *Terug naar werk met NAH*

Door de intensievere samenwerking met Fijnder en UWV hebben meerdere medewerkers de zorgboerderij bezocht tijdens intake gesprekken. Tijdens de rondleiding laten we zien hoe we op de zorgboerderij werken aan het vergroten van vaardigheden en zelfstandigheid. Voor sommige deelnemers is het dan een uitdaging om te zien of ze deze vaardigheden ook kunnen gebruiken in een “werk” situatie. Samen hebben we geconcludeerd dat “arbeidsmatige training” het beste kan in een vervolgsessie. Het voelt als een stap vooruit voor de deelnemer. Er zijn bij bedrijven en instellingen veel meer “trainingsmogelijkheden”. Zowel qua soort werk als qua intensiteit. Hierdoor kunnen we beter werken aan “maatwerk” voor de deelnemer. Door gerichte afspraken te maken over de inzet van begeleiding in de “werksituatie” zijn deze trajecten een goede aanvulling op onze activiteiten.

### **Naar aanleiding van deze ontwikkelingen:**

Opnieuw blijkt dat veranderingen in het sociaal domein lastig zijn vorm te geven vanuit de “beleidsmakers”. Er zijn grote uitdagingen voor alle partijen. Vanuit de opdrachtgevers voor een belangrijk deel gestuurd vanuit het “financiële vraagstuk”. De uitgaven blijven alsmaar stijgen! Voor de zorgaanbieders is het telkens inspelen op veranderende (en alsmaar toenemende) wetgeving. Hoe houden we het vak interessant voor medewerkers en hoe houden we “voldoende handen aan het bed”? Voor onze deelnemers die worden geconfronteerd met problemen die ze niet “zelfstandig” kunnen oplossen de vraag; hoe krijg ik (nog) passende hulp?

Als kleine zorgaanbieder laten we in de praktijk zien dat het anders kan. Door dicht bij onze deelnemers te staan. We zijn ondernemend en staan midden in de “maatschappij”. Een platte organisatie, waardoor “alle handen ook zorg bieden”.

Maar vrijwel iedere verandering vraagt ons om meer tijd te steken in “randzaken”; organisatie, controle, verantwoording etc. Tijd die we niet meer kunnen besteden aan “de zorg”. Is het efficiënter om dan toch in een grote organisatie in te schuiven? Het telkens “moeten” nadenken over deze vraag kost tijd, energie (geeft soms zelfs negatieve energie).

Het is duidelijk dat we ons hebben kunnen ontwikkelen door onze “kernkwaliteiten”. Dichtbij, doelgericht, ondernemend, flexibel. Het gevoel zegt; pak die kans die zich aandient weer op. Maar we weten vanuit het verleden ook dat de veranderingen bij de opdrachtgevers vaak maar een korte houdbaarheid hebben. De energie die we er nu in moeten steken is misschien over twee jaar alweer “verloren tijd”.

Energie die we steken in een “strategische samenwerking” heeft dan misschien als gevolg dat we minder “eigen” blijven, maar biedt mogelijk ook wel organisatorische rust en continuïteit. Hierdoor kunnen we op onze eigen locatie misschien wel meer tijd vrij krijgen voor “begeleiden”.

### **Algemene conclusies**

Als er iets is wat in “het zorgland” niet veranderd, is het wel dat we telkens moeten veranderen! Het hoort bij de grote uitdagingen in het sociale domein. We zijn er enerzijds aan gewend, maar voor de lange termijn is het eigenlijk onwenselijk. Het kost de maatschappij te veel geld en daar zou meer aandacht naar toe moeten.

Er worden veel rapporten geschreven over “de veranderingen in de zorg”. Vaak benoemde conclusies zijn dan dat zorg dicht bij de cliënt organiseren en het verminderen van de regeldruk oplossingen zijn die de zorg betaalbaar moeten maken. Ze maken tevens het vak aantrekkelijker voor

de medewerkers, belangrijk in deze tijd van personeelskrapte. Minder regels zou ook betekenen minder “overhead” en meer handen beschikbaar voor de zorg zelf. Er gaat teveel tijd verloren aan randzaken en organisatie. Maar als zorgaanbieder merken we dat dit in de praktijk niet tot uitvoer komt. Met iedere nieuwe aanbesteding of wetswijziging neemt het aantal regels toe!

We hebben genoeg mooie ontwikkelingen gezien bij onze deelnemers, zien genoeg mooie kansen voor onze dienstverlening en durven te zeggen dat we succesvol zijn. Geen reden om niet door te gaan met dit mooie vak en dit mooie bedrijf.

Hoe gaan we verder, ik zeg; wordt vervolgd.

## **Deelnemers en medewerkers**

### *De belangrijkste ontwikkelingen met betrekking tot onze deelnemers:*

Aan het begin van 2024 hebben we in totaal 25 deelnemers. Hiervan wonen er 2 bij ons op basis van een PGB-WLZ. Er komen 15 deelnemers naar de dagbesteding via de WMO en 8 deelnemers via een PGB-WLZ. Het aantal dagdelen per deelnemer die via de WLZ komen ligt in het algemeen iets hoger dan via de WMO. De bezetting op de dagbesteding is eigenlijk “vol”. Voor wonen hebben we op 1 januari twee vrije plekken, maar er lopen 3 aanmeldingen.

Van het totaal van 25 deelnemers begeleiden we 7 deelnemers ook ambulant.

#### **WMO:**

Via Zozijn krijgen we in 2024 vier nieuwe deelnemers toegewezen en stoppen er twee. Twee deelnemers gaan vanuit de WMO naar de WLZ.

Vanuit de buurgemeente Haaksbergen is er over heel 2024 nog steeds één deelnemer op de dagbesteding, zodat we het besluit nemen om voor Twente niet meer aan te besteden. Ultimo 2025 zijn we dan geen contractpartij meer voor Twente.

Het aantal deelnemers dat we via de WMO ambulant begeleiden blijft in 2024 stabiel met vier deelnemers.

#### **WLZ:**

We starten 2024 met “slechts” twee bewoners. Wel zijn er drie aanmeldingen voor nieuwe bewoners, waarvan de eerste over twee weken zal starten.

In totaal zijn er in 2024 vijf deelnemers uit zorg gegaan. Twee deelnemers zijn overleden en twee deelnemers zijn in een zorghuis gaan wonen. Één deelnemer heeft besloten om met dagbesteding te stoppen, omdat de belasting fysiek te zwaar was.

In 2024 zijn er in totaal 11 nieuwe deelnemers gestart, zodat we aan het eind van 2024 in totaal 31 deelnemers begeleiden. Van dit aantal deelnemers wonen er vijf wonen bij ons.

### *Conclusie van de zorgboer*

De bezetting over 2024 was goed. Ondanks dat we met weinig bewoners zijn gestart, blijkt dat dit zich in 2024 snel heeft opgelost. Ook voor 2025 staat er een nieuwe bewoner op de wachtlijst en zal er een bewoner naar verwachting per eind januari uitstromen. De woonlocatie blijft dus volop bezet naar het zich laat aanzien.

De afgelopen jaren neemt het aantal deelnemers dat via de WMO onze zorglocatie bezoekt structureel af. Ook de omvang van de dienstverlening WMO neemt af. Is dit een gevolg van “gemeentelijk beleid”? In de praktijk ervaren we ook dat de “indicatiestelling” voor onze deelnemers verschuift van de WMO naar de WLZ.

Gezien de ontwikkelingen in de Achterhoek zijn we met onze hoofdaannemer in gesprek over de aard van onze samenwerking. Gaan we die intensiveren of gaan we weer terug naar meer zelfstandige contractpartner voor de WMO en WLZ?

### **Ontwikkelingen met betrekking tot onze medewerkers:**

Erve Bussink is een kleine zorgorganisatie. Hierdoor zijn we voor netwerkpartners en verwijzers herkenbaar en persoonlijk. Er is altijd een bekend gezicht. Ook kunnen we snel schakelen op vragen uit het netwerk. Dit zijn belangrijke voordelen. Maar een kleine organisatie heeft soms nadelen.

Goed personeel is schaars. Nog steeds worden we als kleine organisatie geconfronteerd met langdurig ziekteverzuim. In 2024 dachten we dit op te lossen door onze groeikansen te koppelen aan deze (tijdelijke) onderbezetting. We hebben een goede nieuwe medewerker kunnen vinden en hem aan onze organisatie kunnen toevoegen. Helaas was het geen blijvende samenwerking. De nieuwe kansen komen te langzaam, waardoor de uitdaging te klein was. Opnieuw moeten we dus op zoek naar een extra medewerker. En de onduidelijkheid van het verzuim blijft. Wat als ...?

In de rol van huishoudelijk ondersteuner is er ook een verandering geweest. De medewerkster die we hadden heeft een andere uitdaging gevonden en deze plek is nu opgevuld door een nieuwe medewerker die deze werkzaamheden gaat combineren met een ontwikkeltraject naar MBO-niveau 4 met een opleidingstraject in BBL.

De begeleiding “Terug naar werk met NAH” werpt toch zijn vruchten af. Het is nog steeds zoeken naar de “ideale samenwerking” met onze netwerkpartners. Voldoende uitdaging voor onze organisatie, maar wie haakt er vanuit het team bij aan? Dit vraagt van zowel de zorgboer als zorgboerin tijd voor coaching en interne opleiding. De werving van personeel hebben we in samenwerking met CB&Z en Zorgselect breder uitgezet.

Eind 2024 bestaat ons team uit 8 gediplomeerde medewerkers (en twee medewerkers die een BBL traject niveau 4 volgen). Er is één vacature, waarvoor het traject van werving in volle gang is.

### **Stagiairs**



Het scriptieonderzoek “terug naar werk met NAH” is afgerond en heeft een mooi en praktisch toepasbare handleiding voor (re-integratie) begeleiders van mensen met NAH opgeleverd. Het onderzoek geeft een mooi beeld van de verschillende fasen die mensen met NAH doorlopen. Welke “interventies of begeleidingsstijlen” helpen bij het gaan accepteren van de breuklijn tgv NAH. Maar daarna ook praktische interventies om deelnemers te helpen hoe je met NAH toch kunt re-integreren naar werk. Tevens geeft het boek een mooi inzicht in “regeltjesland Nederland”. Laat u verrassen over de omvang van het woud aan instanties die mogelijk betrokken zijn of moeten worden om het proces naar werk vorm te kunnen geven. We zijn er trots op dat Erve Bussink een bijdrage heeft mogen leveren aan de beoordeling **“Cum Laude”** van deze scriptie.

Begin 2024 hebben we ook één stagiaire toegepaste psychologie in de afrondende fase. Ze heeft in haar half jaar stage in alle geledingen van onze begeleiding meegedraaid en een hele mooie ontwikkeling laten zien. Slaagt met mooie cijfers. Ook de stagiaire van Saxion Hogeschool rond haar eerste stage af. Naast dat ze in de praktijk ervaring heeft opgedaan in begeleiden, heeft ze ook ervaren wat de groene kant van een zorgboerderij betekent in de praktijk.

In het schooljaar 2024/2025 start er opnieuw een stagiaire van de opleiding “toegepaste psychologie”. Ze komt een langere periode naar Erve Bussink, omdat ze de stage en haar scriptieonderzoek aan elkaar wil koppelen. Een pittige uitdaging, die ze met zichzelf aangaat. Haar vraagstuk voor haar scriptieonderzoek is een mooie, die past bij onze intensieve samenwerking met de mantelzorgers. Haar thema “hoe kunnen de mantelzorgers van mensen met NAH (beter) worden geholpen?

Eind 2024 starten er nog twee stagiaires. Een stagiair van het Graafschapcollege. Eerste stage vanuit de opleiding begeleider maatschappelijke zorg. De andere stagiaire komt van het Assink, VMBO zorg en Welzijn.

Voor Erve Bussink is het telkens een uitdaging om medewerking te verlenen aan het ondersteunen van studenten tijdens hun praktijkstages. Nieuwe studenten houden ons als organisatie “scherp”. Wat doen we goed en herkenbaar, hoe komen we over op mensen van buiten onze eigen organisatie. Stagiaires begeleiden is ook een vak. Maar de mooie resultaten van 2024 geven ons energie om er mee door te gaan. We kunnen stellen dat 2024 een succesvol jaar is geweest in het begeleiden van stagiaires.

### **Vrijwilligers:**

Onze vrijwilligers komen op verschillende manieren op ons pad. Sinds 2022 merken we dat we vaker worden benaderd voor “werkervaringsplekken”. Waar mogelijk bieden we een dergelijke ervaringsplek aan. Soms heeft het tot gevolg dat een dergelijke “vrijwilliger” met behulp van de betrokken instantie zich verder mag ontwikkelen met behulp van een opleiding. In 2024 is één van onze vrijwilligers gestart met een BBL-traject bij Erve Bussink.

In 2024 hebben we ook een nieuwe vrijwilliger kunnen toevoegen aan het team. Ze komt één dagdeel per week naar Erve Bussink. Daarmee staat het aantal vrijwilligers dus eind 2024 op 4 personen.

Daarnaast bieden we in het kader van participatie twee plekken voor Fijnder. Deze plekken leveren “punten” op in het kader van onze SROI-verplichting. Voor al deze plekken proberen we voor de betreffende ondersteuner een “eigen rol” te benoemen.

- Ondersteuner op de werkplaats en in de werkzaamheden buiten in de tuin en op het erf.
- Ondersteuner vrijwillig vervoer

In totaal komt het aantal “vrijwilligersplekken” hiermee eind 2024 op zes.

### **Samengevat en conclusie:**

Erve Bussink is een kleine zorgorganisatie met groeimogelijkheden. Om die kansen op te kunnen pakken is goed personeel belangrijk. Ook wij merken dat we door de krappe arbeidsmarkt via meerdere wegen personeel moeten zoeken. Voor de werving hebben we in 2024 extra stappen gezet via “Zorgselect”. Via onze SROI-verplichting komen er echter soms ook mooie kansen op het gebied van personeel op ons pad. Via het traject van “werkervaringsplek” naar BBL-leertraject geeft enerzijds zij-instromers een mooie kans op een nieuwe carrière. Maar het geeft onze organisatie de mogelijkheid om medewerkers met toegevoegde kwaliteiten te binden aan ons bedrijf.

We hebben een stabiele organisatie die begeleiding biedt aan mensen met NAH. Onze medewerkers geven aan het plezierig te vinden om te werken in een kleine, informele organisatie. Er is voldoende aandacht voor coaching en intervisie. De ontwikkelmogelijkheden die we bieden worden gewaardeerd. Doordat onze collega's een grote diversiteit hebben qua achtergrond en opleiding is ontwikkelen maatwerk. Men is tevreden over de leertrajecten die we aanbieden.

We moeten wel continu alert blijven en maatwerk mogelijkheden bieden om in de krappe arbeidsmarkt te kunnen doorgroeien.

Individuele trajecten “terug naar werk met NAH” begeleiden vraagt specifieke kennis van onze doelgroep en van de soms lastige wet- en regelgeving. Ook in 2025 willen we hier mee verder. Aanvulling in ons team is dan wel noodzakelijk.

### **Opleiding en ontwikkeling**

In 2024 hebben we in het kader van onze samenwerking met Zozijn enkele trainingen aangeboden aan onze medewerkers. De trainingen NAH en Psychiatrie zijn door twee medewerkers bezocht en moet goed gevolg doorlopen.

De beide medewerkers die de basistraining RGM in 2023 hebben gevolgd hebben in 2024 de vervolgtraining afgerond en zijn daarmee “erkende practitioners”.

In het kader van de bedrijfshulpverlening zijn in 2024 alle medewerkers op herhalingscursus geweest.

Voor de training “hooi op de vork; wonen en dagbesteding zijn ook drie medewerkers aangemeld bij Zozijn. Helaas heeft de training geen doorgang gevonden, omdat er vanuit Zozijn te weinig aanmeldingen waren. Hopelijk komt er een nieuwe kans voor deze training.

### **Samenvatting en conclusie:**

De opleidingsdoelen die we in 2023 hebben gesteld zijn deels behaald. Het is jammer dat de training “Hooi op je vork” niet zijn doorgedaan. Op Erve Bussink hebben we nu twee “erkende RGM practitioners”. Door onze deelnemers wordt de wekelijkse RGM-sessie erg gewaardeerd.

Door de trainingen die we volgen bij onze netwerkpartner Zozijn, komen onze medewerkers ook met collega's in contact die in een andere organisatie werken. Het vergroot niet alleen onze kennis maar helpt ons ook om minder “bedrijfsblind” te worden.

Voor 2025 zullen we opnieuw proberen om enkele trainingen via Zozijn te volgen. Met ingang van 2025 hebben we twee medewerkers die een BBL-traject MMZ niveau 4 volgen. We weten dat er in het begin niet specifiek aandacht aan de doelgroep NAH wordt besteed. Daarom zullen we in overleg met deze medewerkers een “basis leerplan NAH” opstellen.



Eind 2024 hebben we ons laten informeren over de methodiek werken aan “positieve gezondheid”. Een andere manier van kijken naar hoe je deze “mindset” kunt toepassen in het begeleiden van mensen met een beperking. In 2025 gaan we er als team een trainingsdag over volgen.

### Evaluatiegesprekken deelnemers:

Ieder jaar voeren we met onze deelnemers en hun mantelzorgers evaluatiegesprekken. De persoonlijk begeleider voert de gesprekken met de deelnemer. Evaluatiegesprekken kunnen op verschillende manieren plaatsvinden:

- Deelnemer en mantelzorger
- Deelnemer samen met opdrachtgever (gemeente), in geval van herindicatie
- Evaluatiegesprek in vorm van Multi Disciplinair Overleg met betrokkenheid behandelaar
- Evaluatiegesprek bij einde zorg

Het rapporteren en scoren op de doelen levert steeds betere input tijdens de voorbereiding van het evaluatiegesprek. De persoonlijk begeleider bereidt het evaluatiegesprek voor en beoordeelt in hoeverre doelen zijn behaald of dat er doelen aangepast dienen te worden. In sommige gevallen neemt aan de genoemde evaluaties ook de zorgboer deel.

In 2024 zijn er 30 evaluatiegesprekken gevoerd. Het heeft geleid tot de aanpassing van 21 zorgplannen.

In 2024 zijn er vier nieuwe bewoners gestart. Tijdens de intake hebben we de "persoonlijke RI&E ingevuld. De “observatieperiode” (van ongeveer twee maand) sluiten we af met een gesprek met de deelnemer en de mantelzorger. We leggen onze observaties vast met behulp van het ICF-model en passen indien nodig de RI&E aan. Dit geeft voor de deelnemer en mantelzorger een beter inzicht in de gevolgen van NAH in de dagelijkse praktijk. Doordat ook de persoonlijke kenmerken en de mogelijkheden van het ondersteunende netwerk worden meegenomen, kan met behulp van dit model de aandacht makkelijker en beter worden overlegd naar de toekomstmogelijkheden en kansen. Dit ondersteund bij het opstellen van het ontwikkelplan. Het ICF-model is een zeer bruikbaar hulpmiddel gebleken voor zowel deelnemer als mantelzorger.

Voor één bewoner is een traject voor uitstroom naar zelfstandig wonen opgestart.

In 2024 hebben we voor twee deelnemers van de dagbesteding de begeleiding overgedragen naar een andere zorgaanbieder. De hulpvraag thuis werd te groot, zodat thuis wonen met dagbesteding niet meer kon. Dit is nog steeds een lastig moment voor de deelnemers, omdat zowel de woonsituatie met partner verandert, maar gelijktijdig ook de dagbesteding moet worden beëindigd. De beide trajecten zijn naar tevredenheid overgedragen en de continuïteit van begeleiding is geborgd. Met de mantelzorger van de beide deelnemers is een “eindgesprek” gevoerd.

Het “intercollegiaal overleg” met de hoofdaannemer (Zozijn) loopt naar tevredenheid. We houden elkaar goed op de hoogte over de ontwikkelingen rondom de deelnemers. Ook de aanmeldingen en

het in zorg nemen verlopen naar tevredenheid. De verbinding tussen de individuele begeleiding en de dagbesteding gaat beter. We maken eerder gebruik van elkaars mogelijkheden en deelnemers die we gezamenlijk begeleiden (dagbesteding in combinatie met ambulante begeleiding) worden vaker gezamenlijk geëvalueerd.

Tips en Tops uit deze gesprekken:

- De deelnemers en hun netwerk waarderen de korte lijnen tussen begeleiding, deelnemer en netwerk. De mantelzorger voelt zich betrokken en wordt goed geïnformeerd over de voortgang van de begeleiding.
- Men ervaart dat we serieus werk maken van “verlengd revalideren”.
- Het wordt gewaardeerd dat we contact houden in situaties dat de deelnemer (langdurig) ziek is of gedurende een langere periode niet naar de zorgboerderij kan.

### **Inspraakmomenten:**

Op Erve Bussink houden we periodiek 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.

#### *Inspraakraad;*

In 2024 hebben we een “inspraakraad” opgezet. Tijdens de eerste bijeenkomst hebben de deelnemers van de inspraakraad elkaar leren kennen. Ook zijn de doelstellingen en de werkwijze van de inspraakraad besproken en vastgelegd tijdens de oprichtingsvergadering. In de inspraakraad zitten vier leden. Een lid als “vertegenwoordiger” vanuit de bewoners, één lid als vertegenwoordiger vanuit de dagbesteding, één mantelzorger en één lid als vertegenwoordiger vanuit het personeel.

De inspraakraad komt minimaal 1 keer per jaar bijeen. Bij elke vergadering is iemand van de directie aanwezig die nieuwe ontwikkelingen en/of plannen verteld.

Onderwerpen die in de IR worden besproken:

| Behorend bij de zorg/begeleiding | Behorend bij de organisatie                        |
|----------------------------------|----------------------------------------------------|
| -Kwaliteit van zorg              | -Wijzigingen in de doelstelling van de organisatie |
| -Veiligheid en hygiëne           | -Fusie of samenwerking                             |
| -Voedingsaangelegenheden         | -Wijzigingen directie/bestuur                      |
| -(Geestelijke) verzorging        | -Verhuizingen, ingrijpende verbouwingen            |

De inspraakraad zal naar alle deelnemers van Erve Bussink communiceren via een periodiek uit te geven nieuwsbrief. Ook krijgt de inspraakraad een eigen mailadres. [inspraakraad@ervebussink.nl](mailto:inspraakraad@ervebussink.nl)

### **Conclusies uit de inspraak momenten:**

Het gebruik van de “bewegingsruimte” wordt gewaardeerd.

De deelnemers zijn blij dat er een tweede duofiets is gekomen, waardoor meer mensen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om te revalideren met de duofiets.

De scootmobiel wordt op het erf gebruikt om te oefenen in “rijvaardigheid”. De deelnemers zouden graag ook meer oefenen in het verkeer, maar dat is niet mogelijk, omdat voor deelname in het verkeer de scootmobiel verzekerd moet zijn op naam van de bestuurder.

Het vervoer via Zoov is voor veel deelnemers die hier gebruik van maken een lastig onderdeel. De organisatie ten aanzien van doorgeven van veranderingen etc. is omslachtig. Dit ondanks dat wij de deelnemers er voor een belangrijk deel in “ontzorgen” via de app met de vervoerder.

### **Tevredenheidsmeting:**

Net als in voorgaande jaren hebben we in 2024 onze tevredenheidsenquête uitgevoerd. Dit jaar was er een specifiek deel toegevoegd voor de deelnemers die via Erve Bussink ambulante begeleiding thuis ontvangen.

De opbouw van onze vragenlijst is als volgt:

- Een deel waarin de deelnemers een cijfer kunnen geven voor de begeleiding en de activiteiten
- Een deel waarin we vragen naar de reden om de zorgboerderij te bezoeken
- We vragen naar de veranderingen die de deelnemers ervaren door het deelnemen aan de activiteiten op Erve Bussink.

De vragenlijsten kunnen anoniem of met naam worden ingevuld. Dat veel deelnemers er hun naam op zetten geeft aan dat er een open sfeer is op Erve Bussink. Van de 31 uitgegeven vragenlijsten zijn er 26 ingeleverd, waarvan één anoniem is ingevuld. Een goede respons.

Kort samengevat zijn de uitkomsten uit het onderzoek als volgt:

Voor alle vormen van dienstverlening hebben we de deelnemers en hun netwerk gevraagd om een rapportcijfer te geven. Hieronder staan onze cijfers:

- Begeleiding groep 8,2
- Begeleiding wonen 8,6
- Ambulante begeleiding 8,3

Erve Bussink proberen we te werken aan acceptatie, werken we aan nieuwe zingeving en richten we ons op “revaliderende” begeleiding.

Onze deelnemers geven aan dat bezig zijn en afleiding hebben belangrijk voor hen is (70 %). Ook het ontlasten van de thuissituatie vinden onze deelnemers belangrijk (62 %).

Zelf zijn we erg blij dat een groot deel van de deelnemers aangeeft naar Erve Bussink te komen om geactiveerd te worden (73%), beter te leren omgaan met NAH (73%) en nieuwe dingen te leren (73%). Dat maakt ons duidelijk dat we ons motto: “Ook op één been kun je staan” in de praktijk brengen.

Het meetbaar maken van het resultaat van begeleiding is vaak lastig. We hebben net als andere jaren gevraagd in hoeverre de deelnemer of het netwerk positieve veranderingen ziet in het “dagelijks” functioneren. De volgende veranderingen scoren daarbij het hoogst:

1: Doordat ik meer wordt geactiveerd voel ik me beter 81%

2: Het heeft ook zijn weerslag “thuis”. Ruim 60% van de deelnemers geeft aan actiever en mobieler te zijn.

3: 58% van de deelnemers geeft aan dat ze meer plezier hebben in het leven en ook positiever zijn.

Onze bewoners geven aan zich op Erve Bussink veilig te voelen. Ze waarderen dat we hun zelfstandigheid stimuleren en werken aan ontwikkeling. Dat ze ervaren het op hun eigen manier en eigen tempo te mogen doen, vinden we ook belangrijk. We willen niet “overnemen” maar naast de deelnemer(s) staan. Belangrijke graadmeters hiervoor:

- Ik heb zelf meer begrip over mijn “beperking” (70%)

- Ik ervaar zelf meer “grip” op mijn leven (100%)
- Er is meer begrip tussen mij en mijn netwerk (100%)

***“Aan een goed leven kun je werken, ook met NAH”***

Kijk voor de uitgebreidere analyse van het tevredenheidsonderzoek op onze website;  
[www.ervebussink.nl](http://www.ervebussink.nl)

**Conclusies uit de tevredenheidsmeting:**

Het contact met de deelnemers is open (vrijwel niemand vult de tevredenheidsmeting anoniem in). Men is tevreden over onze begeleiding (waardering meer dan een acht) en de begeleiding die mensen krijgen zorgt voor een beter gevoel (81% voelt zich beter). Daar zijn we erg blij mee. Het netwerk is betrokken bij het opstellen van de begeleidingsdoelen en de mogelijkheid van uitstromen naar werk vinden met name de bewoners wel uitdagend.

**Meldingen en incidenten:**

*Ongevallen, bijna ongevallen:*

In deze categorie zijn er in 2024 twaalf lichte incidenten geweest. Vijf incidenten betroffen allemaal dezelfde persoon. De incidenten zijn met de mantelzorger en de fysio besproken en opgepakt.

Alle incidenten zijn lichte incidenten en worden mede veroorzaakt door de lichamelijke beperking van onze deelnemers. Het gaat om (bijna) val incidenten die met name ontstaan tijdens de transfers. (Van zitten naar staan, bij instappen en uitstappen uit de bus, na het fietsen weer gaan lopen etc.) Bij onze deelnemers met NAH is het belangrijk om het brein even te laten aanpassen en opstarten naar de nieuwe beweging. Deelnemers vergeten dit soms en willen sneller dan ze kunnen weer gaan lopen na het zitten, weer gaan lopen na het uitstappen etc.

Aandacht tijdens de transfers blijft een belangrijk middel om valincidenten te voorkomen. We leren onze deelnemers om voor elke positieverandering even de tijd te nemen. Na de verandering even rust voor er weer wordt doorgegaan. Ook de fysio blijft dit in de beweegruimte benadrukken.

*Medicatie:*

In deze categorie is er dit jaar één melding. Alle bewoners hebben de medicatie in Baxter. Tijdens het uitzetten van de avondmedicatie is er één zakje (de medicatie zat tijdelijk over twee zakjes verdeeld) vergeten.

*Conclusies:*

Valincidenten zijn helaas niet te voorkomen. Er wordt volop aandacht aan gegeven tijdens de fysio en beweeg oefeningen. Het blijft belangrijk om onze deelnemers er op te attenderen dat door NAH hun evenwichtsorgaan vaak meer “uit balans is” en daarom tijdens de transfers in houding rustig te handelen.

Met slechts één melding inzake medicatie mogen we concluderen dat we onze werkwijze rondom medicatie zorgvuldig uitvoeren. Belangrijk blijft 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 meeste acties die we ons vorig jaar ten doel hadden gesteld zijn behaald:

- Tweede fase training RGM door twee medewerkers is afgerond
- Er zijn meerdere trajecten “terug naar werk met NAH” samen met Fijnder opgestart
- Informerend gesprek Menzis voor contracteren ZIN heeft plaatsgevonden
  - o We hebben nog geen actie ingezet om ook te contracteren
- In samenwerking met Zozijn hebben twee medewerkers een training “NAH en psychiatrie” gevolgd.
  - o De training “hooi op je vork” is doorgeschoven naar 2025 ivm onvoldoende aanmeldingen

### **Doelstelling komende vijf jaar:**

Erve Bussink is uitgegroeid tot een stabiele organisatie, die begeleiding biedt voor mensen met NAH. Na de opbouwfase komen we nu op een punt dat we ons moeten gaan voorbereiden op de vraag of we willen consolideren of verder ontwikkelen.

In 2024/2025 hebben we een onderzoek laten uitvoeren dat zich richt op de mantelzorgers van mensen met NAH. Waar lopen zij tegen aan? Hoe kunnen we hun (en hiermee het systeem) beter ondersteunen. We merken dat de begeleiding van mantelzorgers belangrijk is bij het vergroten van de participatiemogelijkheden van onze deelnemers. Hierop willen we nog meer gaan inzetten de komende jaren. Dit vraagt ook om een goede samenwerking met onze netwerkpartners en de gemeente. Zeker voor die trajecten die vanuit de WMO worden gefinancierd.

Er is duidelijk behoefte aan woonplekken waar mensen met NAH kunnen trainen. We willen graag onderzoeken of we hier in samenwerking met Zozijn verder in kunnen groeien. Met name het vinden van goede uitstroombekken, waar de ingezette begeleiding deels kan worden gecontinueerd is daarbij een uitgangspunt.

De arbeidsmarkt zoekt medewerkers, maar voor mensen met NAH is het nog lastig om een passende werkplek te vinden. Hier willen we graag in deze regio een rol in gaan spelen.

### **Doelstelling komende jaar:**

Voor 2026 komt er een nieuwe aanbesteding voor de WMO-begeleiding. Het samenwerkingsverband Achterhoek heeft besloten om meer aanbieders dan nu te gaan contracteren. We zijn in gesprek met onze hoofdaannemer over de vraag of we weer zelfstandig gaan aanbesteden (en worden we als contractpartij dan doorgelaten?) of dat we als onderaannemer verder gaan.

Na afronding van het onderzoek “ondersteuningsvraag mantelzorgers van mensen met NAH” willen we in 2025 onze ondersteuning naar mantelzorgers gaan beoordelen op basis van de uitkomsten van het onderzoek.

### **Plan van aanpak**

In het kader van onze samenwerking met Zozijn willen we in overleg over de toekomstmogelijkheden van onze samenwerking.

Bij Fijnder gaan we in april een presentatie geven over “de mogelijkheden en moeilijkheden” van werken met NAH.

Voor 25 februari nemen we een besluit of we zelfstandig gaan aanbesteden voor de WMO-begeleiding of niet.