



Jaarplan 2024

Samen Zorgen

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Het verhaal van ENA	4
2.1 Zorgvisie en kernwaarden	4
2.2 Welkom aan iedereen	5
3. Welzijn bevorderende omgeving	6
3.1 Zorgtechnologie en domotica	6
3.2 Wooncomfort	7
3.3 Sociale omgeving	8
3.4 Zorg voor de omgeving en duurzaamheid	9
4. Goede zorg	9
4.1 Menselijke interactie en liefdevolle bejegening	9
4.2 Goede(medische) behandeling en zorg	10
4.3 Gezond eten, drinken en bewegen	12
4.4 Complementaire zorg en zingeving	13
5. Gezonde organisatie en werken aan kwaliteit	14
5.1 Kwaliteit	14
5.2 Tevreden cliënten	15
5.3 Tevreden en gemotiveerde medewerkers	16
5.4 Doelmatige bedrijfsvoering met gezonde financiële resultaten	19
5.5 Goede lokale positie en relaties met belanghebbenden	20
5.6 Leiderschap, governance en management	21
Bijlage personeelssamenstelling en in- en uitstroom	24
Bijlage collegiale feedback lerend netwerk	27

1. Inleiding

Het jaarplan van 2024 staat volledig in het teken van het transformeren van de ouderenzorg binnen ENA. Een grote verandering die klein begint. Dit betekent dat we focussen op de activiteiten die direct van waarde zijn in het realistisch bieden van comfort in de laatste levensfase, het vergroten van het gezamenlijk draagvermogen en het *samen zorgen* binnen de locatie en in de wijk.

We nemen reablement¹, welbevinden en gezondheid als uitgangspunt. Wat kan iemand nog zelf of weer zelf aanleren of doen met behulp van oefening of hulpmiddelen? Wat wordt gevraagd van het informele netwerk? Welke zorgvraag wordt aan ENA als aanbieder van ouderenzorg gesteld?

Dit vraagt van ons dat we iets afleren: onze eerste neiging om over te nemen. We geven met elkaar vorm aan een bestaan waarbij de professionele zorg meer dienend dan sturend is. Eerst nadenken over de vragen die hierboven staan en vanuit deze bewustwording overgaan tot handelen. Zo laten we mensen en netwerken meer in hun waarde en kunnen we daar waar dat nodig is met elkaar gericht betere ondersteuning en zorg bieden.

2. Het verhaal van ENA

2.1 Zorgvisie en kernwaarden

Waar en voor wie we er zijn

Ouder worden gaat gepaard met verlies van gezondheid, mobiliteit en veerkracht. De gevolgen zijn voor ieder mens anders, van kleine ongemakken tot grote afhankelijkheid van ondersteuning bij het leven en medische zorg. Soms komt er een punt in iemands leven dat er extra's nodig zijn. Wij bieden ouderen ondersteuning rondom welzijn, wonen en zorg (regio West Veluwe - Gelderse Vallei). Dit doen we door samen te kijken naar wat iemand nog zelf kan of met hulp weer kan leren, wat het informele netwerk blijft of gaat doen en welke zorgvraag we als collega's van ENA beantwoorden.

Wat we willen betekenen

We kijken naar wat iemand kan en waar kracht en kansen liggen. Met aandacht voor ieders eigenheid. Zorg hebben voor de ander en echt betrokken en nieuwsgierig zijn. Bijdragen aan iemands leven betekent binnen ENA: er helemaal zijn, van mens tot mens. Via aandacht en eenvoud willen wij recht doen aan dat wat iemand nodig heeft. Heel gewone vragen worden dan belangrijk en bijzonder. En zo bestaat iedere dag uit allerlei betekenisvolle momenten, waardoor wij zorg als welzijn beleven en andersom.

¹ Reablement is een manier om samen met een oudere te werken aan herstel van zijn leven en zelfredzaamheid. Het heeft als doel om mensen zo onafhankelijk mogelijk te maken van zorg. Met als uitgangspunt: zo veel mogelijk en zo lang mogelijk (weer) zelf blijven doen.

Waarom we met z'n allen zorg dragen

Ons motto is 'Samen Zorgen'. Met cliënten² maken we een dag graag zo zinvol mogelijk. Dit doen we samen met unieke netwerken van naasten, vrijwilligers en mantelzorgers. Elkaar de vraag stellen wat er nodig is, helpt ons om te blijven kijken en denken in mogelijkheden. Samen weet je meer. En soms betekent iets kleins ontzettend veel voor iemands welzijn en autonomie. Zorg dragen doen we met z'n allen – *samen zorgen!* ENA geeft veel ruimte aan werkplezier en er is oog voor ieders talenten. Als collega's hebben we dezelfde doelen voor ogen en durven we dingen anders te doen. We zijn een tikkeltje eigenwijs, vooral om wendbaar en innovatief te zijn. En we trekken veel op met onze partners in het veld. Samenwerken is verrijkend, nodig en belangrijk.



Spelactiviteit in Nieuw Avondrust

Samengevat in **kernwaarden** staat ENA voor:

Dichtbij – we zoeken met en naast elkaar naar 'dichtbij'-oplossingen, thuis en in de buurt. Bij ENA gaat het om contact en aandacht hebben voor de ander. We houden lokale contacten in iemands eigen omgeving zo lang mogelijk intact. De locaties van ENA zijn plekken om elkaar te ontmoeten.

Compassie – we gaan voor een oprechte verbinding, met aandacht en waardering voor hoe de ander in het leven staat. Echt betrokken en nieuwsgierig zijn. Via aandacht en eenvoud doen we recht aan dat wat iemand nodig heeft. We creëren dagelijks betekenisvolle momenten, waardoor welzijn voorop staat. We gaan naast de ander staan met oprecht mededogen.

Vindingrijk – we denken in mogelijkheden en onderzoeken wat werkt. Stellen elkaar geregeld de vraag wat er nodig is. Samen weet je meer en soms betekent iets kleins ontzettend veel voor iemands welzijn en autonomie. Dat zorgt voor een glimlach op iemands gezicht en voor verrassing, voldoening, levensgeluk en extra werkplezier. Andere oplossingen bedenken helpt ons ook om wendbaar te zijn en te blijven.

2.2 Welkom aan iedereen

Bij ENA respecteren we de eigen identiteit en keuze en zetten we ons met cliënten en netwerk in om recht te doen aan ieders levensovertuiging en leefstijl. In het samenwerken en samenleven staan we open voor deze verschillen; we zijn nieuwsgierig naar elkaars verhaal.

Wat ENA biedt

ENA richt zich op verpleeghuiszorg aan mensen met een ZP VV 5 t/m 8 en palliatieve terminale zorg (PTZ). We bieden Zorg Thuis aan cliënten met een ZP VV 4 t/m 6 (zonder behandeling) met een volledig of modulair pakket thuis. Dit is mogelijk voor

² Daar waar cliënt geschreven wordt in dit document kan ook bewoner gelezen. Voor de leesbaarheid is hier voor 1 benaming gekozen: cliënt.

cliënten wonend in de in/aanleunwoningen die direct verbonden zijn met onze locaties. We organiseren ook dagopvang waarmee we het – samen met de thuiszorgorganisaties in de wijk – voor mensen mogelijk maken om zo lang mogelijk en op een ontspannen manier thuis te wonen. Om dit streven zo haalbaar mogelijk te maken, bieden we ook eerstelijnsverblijf (ELV) en logeermogelijkheden.

In alle ENA-woonzorglocaties is het mogelijk partners gezamenlijk of in nabijheid van elkaar zorg en behandeling te bieden. Er kan een moment komen dat we samen moeten kijken naar het anders vormgeven van de gekozen woonvorm. Dan komt er meer nadruk te liggen op de kwaliteit van de momenten van samenzijn. In oktober 2023 heeft ENA 11 ELV (Zvw) plekken, wordt aan circa 250 cliënten zorg en ondersteuning geleverd vanuit de Wlz en biedt ENA aan circa 20 cliënten dagopvang (Wmo). De omzet uit de verschillende financieringsbronnen wordt voor 2024 ingeschat op € 28,3 miljoen.

Ontwikkelen

Passend bij onze identiteit richten wij ons nog meer dan voorheen op *samen zorgen*. We toetsen onze samenwerkingsrelaties op toegevoegde waarde, op het comfort voor cliënten, het doeltreffend en doelmatig inzetten van medewerkers – de juiste mensen met de juiste competenties op de juiste plek op het juiste moment. Samenwerking is van toegevoegde waarde als het ons als ENA en andere zorg- en welzijnaanbieders helpt het werk en de randvoorwaarden beter te organiseren. Lokale herkenbaarheid en verbondenheid is voor cliënten, naasten en medewerkers van belang.

3. Welzijn bevorderende omgeving

Een vriendelijk gebouw met een warme en praktische inrichting waar zowel rust als levendigheid ervaren wordt, draagt bij aan het welzijn van de cliënt, zijn naasten en de medewerkers. We noemen een omgeving welzijn bevorderend als deze de mens aanspreekt in al zijn aspecten. In dit hoofdstuk laten we zien hoe wij in 2024 hieraan gaan werken.

3.1 Zorgtechnologie en domotica

Het WOZO-programma van de Rijksoverheid maakt van digitalisering een prioriteit. ‘Digitaal als het kan’ is een heldere opdracht, die ENA de komende jaren gaat concretiseren. Bij ENA verstaan we onder digitalisering alle domotica en zorgtechnologie, software en elektronica die bijdragen aan regie, welzijn, participatie, communicatie en zelfredzaamheid van cliënten en aan het beter ondersteunen van zorgcollega’s in hun zorgende, begeleidende en ondersteunende taken.

Hoe wij dit doen

ENA heeft aandacht voor zorgtechnologie die ingezet wordt ter ondersteuning van het welzijn en comfort van cliënten en het goed kunnen uitvoeren van de taken door medewerkers. In de zorg en in het werk wordt met collega's en cliënten gekeken welke vraagstukken en verbeterwensen zich voordoen. Er kan eerst op kleine schaal

worden geëxperimenteerd, zodat we in deze creatieve, oplossingsgerichte fase belemmering en vertraging van het innovatieproces zoveel als mogelijk voorkomen. Voor onze visie op zorgtechnologie en domotica verwijzen wij naar de ENA Koers 2026.

Waar wij aan werken in 2024 en verder

Om een opendeurenbeleid werkelijk te realiseren, vervangen we vanaf 2024 de bestaande verouderde sensortechnologie voor technologie die beter aansluit bij de gewenste ondersteuningsmogelijkheden. Daarvoor is het nodig dat ENA beschikt over betrouwbare WIFI, smartphones, locatiebepaling, hals- en polszenders, een hiertoe aangepaste beheerafdeling, heldere contracten met leveranciers, opgeleide medewerkers en aangepaste processen, werkwijzen en protocollen. Wij beschouwen de inzet van deze technologieën als één systeem.

3.2 Wooncomfort

Architectuur en interieur leveren een bijdrage aan gezondheid en welbevinden. Mensen voelen zich op hun gemak door een comfortabele inrichting, een mooi, schoon en lawaaiarm gebouw, een duidelijke bewegwijzering en contact met de buitenwereld.

Waar je ook woont, een eigen plek is de basis voor eigen regie. Jouw thuis is waar je je veilig en geborgen voelt en je weet welke normen en waarden er gelden. Een vertrouwde plek, met bekende spullen en eigenheid. Een plek waar je eigen baas bent en zelf kiest met wie je wat wilt delen of ondernemen. Hierbij past het uitgangspunt van de scheiding tussen wonen en zorg. Als zorgverlener zijn we te gast bij cliënten en stemmen we onze samenwerking en randvoorwaarden daarvoor in de woonruimte met elkaar af.

In lijn met de genoemde ontwikkelingen werkt ENA aan de nieuwe norm van programma WOZO (2022) 'Zelf als het kan, thuis als het kan'.

Hoe wij dit doen

Als een cliënt bij ENA komt wonen, richt hij/zij het appartement naar eigen wens en met eigen spullen in. ENA vindt het belangrijk dat de cliënten een prettig wooncomfort ervaren, binnen en buiten, ongeacht seizoenomstandigheden. En dat de inrichting van de (huis)kamers aansluit bij de beleving en leefstijl van de cliënten. De facilitaire dienst zorgt voor schoonmaak van de appartementen en algemene ruimtes.

Waar wij aan werken in 2024

- Bij alle locaties van ENA speelt de vraag naar herbestemming van ruimtes vanwege de behoefte aan meer en andere gemeenschappelijke ruimtes en veilige bewegingsruimte voor cliënten. Nieuw Avondrust in Voorthuizen vraagt hierin bijzondere aandacht. In 2024 worden onder andere de gezamenlijke huiskamers/ontmoetingsruimtes aangepast en wordt de gedeelde ruimte in de hal en entree ingericht op de bedoelde buurtfunctie en ontmoeting. Met Woningstichting Barneveld wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de buurt van Nieuw Avondrust, verder genoemd een woonzorgzone. In 2024 vindt de verdere uitwerking van nieuwbouw plaats. De nieuwbouw breidt het woningaanbod uit,

maar is niet bedoeld voor uitbreiding van zorgplaatsen. Het doel is om hier meer ruimte te creëren en het gemengd wonen, dus ook voor mensen zonder zorgindicatie, te realiseren.

- In Het Huis in de Wei verkennen we met de gemeente Scherpenzeel en betrokken partners de reikwijdte en inhoudelijke mogelijkheden van de buurtfunctie.
- In diverse huiskamers wordt de fysieke omgeving beter aangepast, zodat het welbevinden en functioneren van mensen met dementie positief beïnvloed wordt. We kijken naar aanpassingen die de elementen veiligheid, oriëntatie en herkenbaarheid beïnvloeden.

3.3 Sociale omgeving

Aandacht is goud waard, voor cliënt en medewerker. Beiden hebben daarvoor ruimte en rust nodig, zodat de ontmoeting kan plaatsvinden. Om deze ruimte en rust te organiseren werken we samen met de cliënt, zijn familie, naasten en anderen uit het sociale netwerk. Uitgangspunt daarbij is het zo lang mogelijk intact houden van de bestaande lokale of regionale contacten in iemands eigen omgeving. Daarvoor is een goede start van de samenwerking met naasten cruciaal. Met elkaar geven we invulling aan prettig leven en wonen in de wijk en op onze locaties.

Hoe wij dit doen

De bijdrage van naasten en vrijwilligers is onmisbaar voor het welzijn van cliënten. Naasten staan het dichtst bij en kennen de cliënt het best. ENA stimuleert en ondersteunt naasten om zoveel mogelijk hun rol te blijven vervullen, ook als hun naaste bij ENA woont. Zij worden als volwaardige partner betrokken in de zorg voor de cliënt.

ENA start daarom de toekomstige samenwerking thuis bij de cliënt, in aanwezigheid van naasten.

Om de verhuizing naar de woonzorglocatie voorspoedig te laten verlopen, spreken we zorgvuldig af hoe we deze fase vormgeven en hoe we daarna samen optrekken in de zorg.

Bij ENA zijn circa 450 vrijwilligers actief. Zij worden ingezet voor de dagelijkse aandacht en begeleiding bij tal van activiteiten. Om per team het samenspel van naasten en medewerkers te versterken zijn familiebegeleiders en vrijwilligerscoördinatoren beschikbaar.



Moeder en dochter in Ruimzicht

Waar we aan werken in 2024

- In 2024 wordt de functie van coördinator Welzijn ingevuld. Hiermee borgen we op locatieniveau de inzet gericht op het leef- en woonplezier.
- Een verhuizing naar een verpleeghuis is een grote stap, zowel voor cliënten als alle betrokkenen. Waar is nabijheid nodig en waar is tijd en ruimte om tot rust te komen? Om deze overgang voorspoedig te realiseren, spreken we bij de start van de samenwerking zorgvuldig af hoe we deze fase vormgeven en hoe we daarna samen optrekken in de zorg.

3.4 Zorg voor de omgeving en duurzaamheid

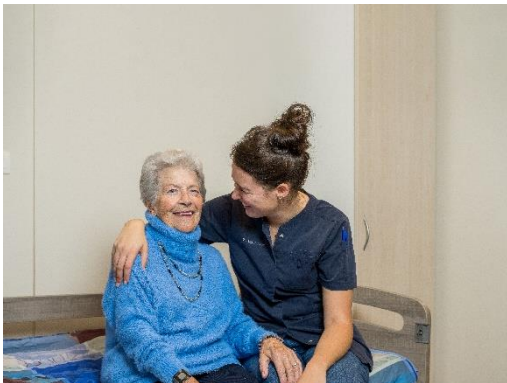
Om een gezonde organisatie te kunnen blijven, is aandacht voor duurzaamheid onvermijdelijk geworden. Qua wonen, gebouwen, installaties, samenwerkingspartners en leveranciers kiezen we duurzame oplossingen. Daarmee bedoelen we oplossingen die onze ecologische voetafdruk als organisatie verkleinen. We gaan actief op zoek naar duurzame alternatieven. De energiecrisis geeft ons hiervoor een extra aanleiding. In 2023 hebben wij op verschillende manieren gewerkt aan verminderd verbruik van energie en water. Ruimzicht is voorzien van zonnepanelen en de voorbereidingen hiervan voor Het Huis in de Wei zijn in samenwerking met Woonstede gestart.

Hoe wij dit doen en waaraan wij werken in 2024

- De intentie is concreet omgezet naar deelname aan Green Deal in de zorg. We werken aan een zorgomgeving die uitnodigt tot gezond gedrag van cliënten, medewerkers en bezoekers.
- In het CO₂-reductieplan zijn de doelstellingen ten aanzien van het verlagen van de CO₂-footprint voor de periode tot 2030 en tot 2050 uitgelegd. In 2023 is het CO₂-reductieplan voor ENA geactualiseerd, waarbij de huidige zwaardere eisen zijn opgenomen. Hier komen aanvullende aanbevelingen uit, waarvoor een stelpost is opgenomen in de begroting van 2024. In 2024 werken we aan de realisatie van de aanbevelingen en maatregelen voortkomend uit het reductieplan.

4. Goede zorg

4.1 Menselijke interactie en liefdevolle bejegening



Tiny (links) met Eline in Nieuw Avondrust

Menselijke interactie en liefdevolle bejegening zijn cruciaal voor goede zorg. Zij vormen voor ENA de basis van de samenwerking met de cliënt en zijn naasten. Daarbij hoort het oprecht vriendelijk en gelijkwaardig contact maken van mens tot mens en met aandacht luisteren naar wat iemand nodig heeft. In deze levensfase volstaat vaak de zegswijze dat het beter is om leven toe te voegen aan de dagen, dan dagen aan het leven.

In de omgang met en de zorg en ondersteuning aan cliënten richten we ons op de gezonde mogelijkheden die er zijn. ‘Hoe kan het wel?’, is een belangrijke en veel gestelde vraag aan onszelf en anderen.

Wanneer taal niet meer toereikend is voor communicatie en verbinding, zetten we ons continu in om te begrijpen wat iemand bedoelt of wil zeggen via gedrag of andere uitingen. We zijn er met al onze aandacht, zonder oordeel, en bieden houvast.

Cliënten zijn autonoom en houden bij ENA regie over hun eigen leven en welbevinden. We ondersteunen het contact en de uitwisseling tussen zorgverleners, cliënt en

naasten. Daarbij is de toegang tot het eigen dossier geborgd. Men vindt in het dossier relevante, begrijpelijke informatie, zodat er beter keuzes gemaakt worden. We schetsen de alternatieven en maken de gevolgen van keuzes duidelijk.

Hoe wij dit doen

Bij ENA heeft elke cliënt een contactverzorgende die hem goed kent en nauw betrokken is bij hem en zijn naasten. Naast het persoonlijk contact tussen naasten en de contactverzorgende wordt het contact en het plaats- en tijdonafhankelijk delen van informatie tussen de cliënt en naasten gefaciliteerd via het digitale cliëntportaal Caren. Wensen, gewoonten en behoeften nemen wij op in de dagkaart. In een zorgleefplan nemen we eventuele aanvullende zorgdoelen op.

Om het beeld van de cliënt en zijn netwerk zo scherp mogelijk te krijgen, vindt het eerste gesprek plaats in de thuisomgeving. Het zorgleefplan, de dagkaart en de agenda vormen het fundament van de dagelijkse zorg, waarbij ONS, het elektronisch cliëntendossier (ECD) van ENA, digitale ondersteuning biedt.

Ieder halfjaar vindt er een zorgevaluatie plaats met de cliënt en/of diens (wettelijk) vertegenwoordiger. Hierin wordt het zorgleefplan besproken met de cliënt, diens vertegenwoordiger en de contactverzorgende. Eventuele bijstellingen en wijzigingen worden vastgelegd in het zorgleefplan en/of de dagkaart. Op indicatie kan een multidisciplinair overleg (MDO) gepland worden met de cliënt en/of diens (wettelijk) vertegenwoordiger, de contactverzorgende en alle betrokken disciplines. In het MDO wordt kennis uitgewisseld en wordt nagedacht over gezamenlijke complexe vraagstukken en/of haalbare doelen/passende zorg voor de cliënt.

Waar wij aan werken in 2024

- De in 2023 gestarte omzetting van het zorgleefplan naar een eenvoudiger versie die zowel de cliënt, het netwerk als de medewerker beter ondersteunt, wordt in 2024 verder uitgewerkt. Het inzetten van een eenvoudiger en minder tijdrovende onderliggende methodiek om tot een zorgleefplan te komen, maakt hier deel van uit.

4.2 Goede(medische) behandeling en zorg

Comfort en welzijn staat voorop in de fase waarin mensen ENA vragen om ondersteuning en zorg. Gezondheid is van directe invloed op welzijn. Medische zorg is daarbij gericht op het behoud of de bevordering van welzijn en het vergroten van comfort.

Hoe wij dit doen

De aandacht voor veiligheid heeft ENA belegd in diverse domeingroepen en de kwaliteitscommissie. Zij zorgen voor aansturing en ondersteuning in scholing, preventie, hulpmiddelen, toetsing, evaluatie en verbeterplannen.

Zo zijn er de **domeingroepen**:

- Medicatieveiligheid
- Valpreventie en bewegen
- Onbegrepen gedrag en onvrijwillige zorg

- Welzijn en informele zorg
- Palliatieve terminale zorg
- Eten en drinken
- Hygiëne en infectiepreventie
- Huidletsel
- Continentie
- Zorgtechnologie, innovatie & voorzieningen
- Veiligheid

Jaarlijks worden de zorginhoudelijke kwaliteitsindicatoren gemeten, zodat zicht ontstaat op verbeterpunten en gericht kan worden geleerd en verbeterd. Via MIM- en MIC-registratie worden incidenten en gevaarlijke situaties geregistreerd. Daar waar sprake is van ernstige incidenten onderzoeken wij deze via de PRISMA-methodiek en voeren we hierover soms casuïstiekbesprekingen. De mogelijkheid voor cliënten en naasten om klachten en verbeterpunten in te dienen, levert ook verbeterinformatie op. We blijven proactief in gesprek met cliënten en naasten om zo ervaringen en feedback op te halen. Ook de waarderingen die verkregen worden via Zorgkaart Nederland en de eindzorg-evaluaties geven input voor verbetering.

In de behandeling werken wij samen met specialisten ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialisten, psychologen, ergotherapeuten, fysiotherapeuten, diëtisten en logopedisten van Novicare. Novicare levert ook de Wzd-functionaris. ENA is een erkende opleidingsplaats, waar in samenwerking met Novicare specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten worden opgeleid. Naast de disciplines die via Novicare ingezet worden biedt ENA ook behandeling via de muziektherapeuten en de beweegagoog.



Ruimzicht

Zo leveren we een bijdrage aan continuïteit van de medische professie in onze sector. Niettemin vraagt de huidige schaarste aan specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten een regionale aanpak. Een gezamenlijke visie op taakherschikking binnen de multidisciplinaire samenwerking gaat hierbij behulpzaam zijn.

Er wordt continu geïnvesteerd in het op peil houden van de verpleegkundige kennis. Zo zijn er per locatie verpleegkundige overleggen en is er een ENA-breed verpleegkundig overleg. Knelpunten in de praktijk worden hier besproken, alsmede casuïstiek. Het verpleegkundig team is 24/7 bereikbaar volgens een rooster en vraagbaak voor collega's en triage voor de arts.

ENA werkt met de inzet van kwaliteitsverpleegkundigen. De kwaliteitsverpleegkundige is verantwoordelijk voor het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van zorg en leven op de locatie. De kwaliteitsverpleegkundige vormt een verbindende schakel

tussen de teams en allen die bij de kwaliteit van zorg en leven op de betreffende locatie betrokken zijn.

Waar we in 2024 aan werken

- We werken aan het borgen van het kwaliteitsdenken en -doen in het directe werk. Dat betekent dat we alles wat in de processen en in het instrumentarium eerder afleidt dan ondersteunt, wegnemen. Eenvoud en doeltreffendheid is ons streven. De collega's in het directe werk zijn bepalend voor wat werkt. Dit proces vergroot de bewustwording en helpt om onderlinge communicatie en samenwerking te verbeteren.

4.3 Gezond eten, drinken en bewegen

Onder goede zorg verstaat ENA ook lekker en gezond eten. Bij ENA eten en drinken cliënten zoveel mogelijk zoals thuis. Wij hebben oog voor een gastvrije servering en een prettige omgeving. Dan wordt een maaltijd een extra fijn moment. Medewerkers sluiten aan bij cliënten en kijken goed naar de balans tussen welzijn en gezondheid. Er is aandacht voor feesten, rituelen en tradities. De maaltijden zijn van goede kwaliteit. Als het lukt, dragen cliënten zelf bij aan de voorbereiding. Iemand's persoonlijke beleving of verhaal kan voor ons een ultieme smaakmaker zijn, of een maaltijd nu uit de keuken komt of in de gezamenlijke huiskamer bereid wordt. Het aanbod is gevarieerd en smakelijk.

Om alles wat gezond is zo lang mogelijk gezond te houden, werkt bewegen preventief. Bij ENA stimuleren en motiveren wij cliënten hier op verschillende manieren in. Het aansluiten bij de cliënt en zijn gewoonten en behoeften is daarbij succesbepalend.



Het Huis in de Wei

Hoe wij dit doen

Bij ENA wordt er waar mogelijk gekookt in de gezamenlijke huiskamers. We bieden teams de mogelijkheid hiernaast ook voor bepaalde dagen in de week een beroep te doen op gedeeltelijke of gehele ondersteuning door de centrale keuken. Er zijn ook mensen die bij voorkeur eten in het restaurant of af en toe uit eten gaan in het eigen restaurant op de locaties. Er wordt iedere dag vers gekookt. De menukeuze komt tot stand op basis van de aangegeven wensen. De beleving vinden we belangrijk. Of het nu om hulp bij de bereiding gaat of om de geur, smaak of sfeerbeleving, eten en drinken vormen waardevolle momenten op een dag. Ter ondersteuning van de bereiding van de maaltijden en eet- en drinkmomenten zijn woon- en welzijnsmedewerkers actief in de gezamenlijke huiskamers.

Rondom het bewegen wordt in toenemende mate samengewerkt met de fysiotherapeuten, beweegagoog, collega's uit de zorgteams, familie, vrijwilligers en stagiaires van sportopleidingen. Daarbij wordt het dagelijkse ritme als uitgangspunt genomen. Veel potentiële beweegmomenten zitten immers in de dagelijks

terugkerende activiteiten. Zowel op de gezamenlijke huiskamers, in de eigen gang als in de algemene ontmoetingsruimtes op locatie is er een regelmatig aanbod van activiteiten. Hierbij vormen ontmoeting, ontspanning, muziek en bewegen een mooie laagdrempelige uitnodiging voor het in beweging blijven, wat zichtbaar tot veel plezier leidt.

Ook voorziet ENA in een specifiek beweegaanbod voor mensen met de ziekte van Parkinson.

Waar wij aan werken in 2024

- In 2024 wordt de visie op eten en drinken per team verder geïmplementeerd, afgestemd op de behoeften van cliënten. We zien kansen voor de woon- en welzijnsmedewerker om zijn rol ook op dit gebied goed op te pakken in de gezamenlijke huiskamer. In Nieuw Avondrust worden de keukens in de gezamenlijke huiskamers hiervoor aangepast.
- De inzet van de beweegagoog voorziet in een grote behoefte. Daarom wordt de formatie beweegagoog in 2024 uitgebreid.

4.4 Complementaire zorg en zingeving

Complementaire zorg is aanvullende zorg, die gegeven wordt naast de reguliere zorg. Deze zorg is niet in plaats van de verpleegkundige of medische zorg. Complementaire zorg is gericht op ontspanning en comfort, waarbij gebruik gemaakt wordt van de zintuigen. Wie ontspannen is, kan pijn beter verdragen, slaapt lekkerder en heeft minder last van angst. Het bijzondere van deze zorgvorm is dat die niet klachtgericht is, maar gericht op comfort en welbevinden.

Het onderwerp zingeving speelt altijd een rol in een mensenleven. Zingeving geeft richting en geeft aan wat we belangrijk vinden. Zingeving is een onderwerp dat vaak op de achtergrond plaatsvindt. Bij ingrijpende gebeurtenissen bestaat de kans dat iemands levensbeschouwing geraakt wordt waardoor zingevingsvragen opkomen. Soms levert dit een worsteling op die enige tijd duurt. Sommige mensen vinden het prettig begeleid te worden in een dergelijke situatie. Anderen worden liever met rust gelaten. Een kleine groep mensen loopt vast en heeft specialistische begeleiding nodig.

Hoe wij dit doen

Het instrument 'Welzijn Voorop' helpt medewerker, cliënt en naasten om naar boven te halen wat de werkelijke behoeften en verlangens zijn van de cliënt. Deze worden vastgelegd in de dagkaart en het zorgleefplan.

Er wordt aansluitend op de opgehaalde wensen en behoeften een breder palet aan aanvullende zorg geboden. Zo wordt er bij ENA een muziektherapeut ingezet, zowel in de groep als individueel. Er zijn tal van recreatieve activiteiten, maar ook vormen van complementaire zorg als handmassage en aromatherapie. Ook zijn er belevingsruimtes met voorzieningen die de zintuigen prikkelen.

Cliënten die bij ENA wonen bevinden zich in de laatste fase van hun leven, waarin zij worden geconfronteerd met de eindigheid van het bestaan. Dit besef kan impact hebben op de mentale rust en gemoedstoestand en gaat gepaard met levensvragen.

ENA probeert mensen zo goed mogelijk te begeleiden in deze situatie. In de terminale levensfase richten we ons op comfortzorg. Ook wordt hierbij samengewerkt met de vrijwilligers palliatieve terminale zorg. In deze fase kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van koppelbedden en waakmanden.

5. Gezonde organisatie en werken aan kwaliteit

ENA wil een gezonde organisatie zijn. Gezond zijn betekent dat cliënten tevreden zijn, medewerkers plezier hebben in hun werk en we een financieel gezond resultaat hebben. We werken daarom voortdurend aan een optimale organisatie, wendbaarheid en aan het zijn en blijven van een betrouwbare samenwerkingspartner. Kwaliteit van bedrijfsvoering en heldere werkprocessen is in dezen een speerpunt. In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe ENA hieraan werkt.

5.1 Kwaliteit

Kwaliteit is een dynamisch ontwikkelproces van samen leren en verbeteren. Daarbij hoort transparantie over bereikte resultaten, eerlijk kijken en openheid. Leren en verbeteren gaat samen met het krachtig om kunnen gaan met kwetsbaarheid. We streven in alle opzichten naar goede en deugdelijke kwaliteit: in onze dienstverlening aan cliënten en naasten, in de levering van ons eigen werk en in de werkwijze als organisatie. Om te weten of dingen lukken zoals we ze bedoelen is de plan-do-check-act-cyclus verankerd in ons denken en doen. We organiseren en borgen systematisch dat wij reflecteren en leren in en tijdens ons werk. De methodiek kwaliteitsverbetercyclus (KVC) is hier een hulpmiddel bij. We maken ons deze methodiek de komende jaren steeds meer eigen.

Hoe wij dit doen

ENA heeft de afgelopen jaren een gedegen kwaliteitssysteem ontwikkeld. De kwaliteitscommissie – met daarin alle cruciale zorg- en welzijnsfuncties present – en de verschillende domeingroepen krijgen steeds meer grip op hun rol en zijn van toegevoegde waarde in het bijhouden van ontwikkelingen en initiëren van verbeteringen. De komende jaren gaat de aandacht uit naar het optimaal organiseren en realiseren van de verbinding tussen theorie en praktijk, tussen denken en doen. Uitdaging daarbij is dat we spreiding van verantwoordelijkheden houden en dat we eigenaarschap blijven delen.



Het Huis in de Wei

ENA is ISO-gecertificeerd en onderhoudt deze certificering systematisch. Jaarlijks vindt een toetsing plaats door het geaccrediteerde bureau LRQA. Jaarlijks stellen wij een jaarplan en jaarverslag op, die wij bespreken met de centrale cliëntenraad, ondernemingsraad en raad van toezicht en die we delen met het zorgkantoor en op de website van ENA.

Met de retro- en prospectieve risicoanalyses blijven we scherp op onze risico's en processen. Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg noemt naast het kwaliteitssysteem het 'lerend netwerk' als onderdeel van leren en verbeteren van kwaliteit. ENA werkt actief samen in het lerend netwerk met Neboplus, Zorgorganisatie Norschoten en Verpleeghuis Elim (onderdeel van Sirjon). Dit heeft onder meer geleid tot onderlinge audits en het uitwisselen van opleiding en beleid.

Waar wij aan werken in 2024

- Continueren en borgen van teamskans. Per team brengen we in kaart waar de ondersteuningsbehoefte ligt om theorie en praktijk op elkaar te laten aansluiten. Per team maken we een teamfoto op aspecten van kwaliteit en professionaliteit. Waar nodig starten we teamontwikkeltrajecten op maat. Het verder uitkristalliseren waar de behoefte aan communicatie ligt en op welke wijze de werkdruk af kan nemen zijn hier onderdeel van.
- Het veiligheids- en risicomanagement is in 2023 geëvalueerd en in een nieuwe vorm gegoten. Met behulp van de methode om de bedrijfskritische processen te benoemen en steeds goed in beeld te hebben, werken we aan een nog veiligere organisatie.

5.2 Tevreden cliënten

Cliënten en hun naasten waarderen de zorg en begeleiding en verwijzen vrienden en familie van harte naar ENA.

Hoe wij dit doen

Wij vragen en luisteren naar ervaringen en feedback van cliënten en naasten en blijven goed in contact.

ENA vindt informatie over de ervaringen belangrijk. Naast de evaluatiemomenten en dagelijkse interactie tussen cliënt en medewerker haalt ENA systematisch waarderingen op via Zorgkaart Nederland. De resultaten worden besproken met cliëntenraden en in de teams. Eventuele verbeteracties worden dan wel meteen gerealiseerd of krijgen een plek in het verbeterregister van de locatie. Jaarlijks levert ENA de Totaalscore aan bij de Openbare Database van het Zorginstituut. Het jaarverslag is openbaar op de website van ENA, de Openbare Database van Zorginstituut Nederland en op de website www.kiesbeter.nl.

Waar we aan werken in 2024

- In 2024 zetten we de in 2023 ingezette trend voort om actief cliëntwaarderingen te verzamelen. Het actief benaderen van familie wordt voortgezet, op de locatie zelf worden regelmatig waarderingen opgehaald en er komt een koppeling tussen het zorgevaluatiegesprek en actieve uitvraag van waarderingen.
- In 2023 is de klachtenprocedure geëvalueerd en zijn er twee nieuwe klachtenfunctionarissen benoemd. In 2024 onderzoeken we hoe we nog meer zicht kunnen krijgen op eventuele uitingen van onvrede die nu meestal nog niet in de officiële klachtenstroom terechtkomen.

5.3 Tevreden en gemotiveerde medewerkers

Plezier hebben en zingeving vinden in het werk is altijd belangrijk geweest – nu en de komende jaren helemaal. Passie voor de zorg voor medemensen is prachtig. Toch begint zorgen voor een ander met goed zorgen voor jezelf. Je fysiek en mentaal fit voelen, ruimte ervaren om te herstellen en om werk en privé in een goede balans te houden, is belangrijker dan ooit. Flexibel en bereid zijn is heel mooi. Het mag alleen niet ten koste gaan van je eigen gezondheid. Werkplezier en een gezonde balans werk-privé is een belangrijk ijkpunt.

Hoe wij dit doen

Vakmanschap

ENA investeert in het vergroten van dit comfort door kennis en vaardigheden in het werk uit te breiden. Leren in de echte zorgsituatie is meer dan voorheen het uitgangspunt. Wij stimuleren medewerkers actief tot ontwikkeling van hun vakmanschap en professionele identiteit. We zien dat de behoefte aan diversiteit in de functiemix en niveaus toeneemt. Zo kijken we voortdurend of de juiste mensen op het juiste moment op de juiste plek werken. Hiertoe verdelen we taken op een natuurlijke manier.



Nieuw Avondrust

Werkgeverschap - werknemerschap - duurzame inzet

De werkrelatie ‘werkgever & werknemer’ krijgt deze jaren meer aandacht. In het licht van alle veranderingen in de maatschappij vraagt ook deze relatie om hercontractering. Dat klinkt kil, maar in de praktijk is het een warme aangelegenheid. Een hercontractering is voor ENA het persoonlijk gesprek van openheid en wederzijdse feedback. Er zijn immers omstandigheden in het leven van ieder individu die vragen om aandacht en soms ook keuzes. Op die manier blijven werk en privé goed samengaan. Hoe meer je openlijk deelt, hoe meer ruimte er ontstaat om oplossingen en mogelijkheden te verkennen. Het vraagt ook om structureel onderhoud. Een proactief onderdeel van deze gesprekken is het tijdig aandragen van gespreksonderwerpen die voor de medewerkers bijdragen aan werkplezier, continuïteit van zorg brengen en tevreden cliënten. Overkoepelend gaat het om de mentale en fysieke gezondheid van iedereen.

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen biedt ENA een breed palet aan interventies aan, gericht op vitaliteit, mentale weerbaarheid en werkplezier. Daarbij werken we actief samen met de werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn (WZW) en nemen we deel in de verschillende projecten en programma's.

Het is belangrijk dat medewerkers zich sterk in hun werk voelen. Bij ENA gaan we ervan uit dat medewerkers ook zelf regie nemen ten aanzien van hun inzetbaarheid

op korte en lange termijn en zich bij signalen over disbalans en ontevredenheid actief melden.

Door coaching, verbreding van kennis en vaardigheden en een passende planning en roostering helpen we teams en medewerkers om wisselingen in de werkdruk op te vangen. Hierin werken we samen met interne en externe functionarissen, zoals de preventiemedewerker, bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, re-integratiecoach, bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersoon, loopbaanadviseurs of andere deskundigen. Bedrijfsarts, leidinggevenden en het bedrijfsmaatschappelijk werk spreken elkaar periodiek om preventief te kunnen handelen. In 2024 zetten we dit voortvarend voort en blijven we medewerkers aanvullend faciliteren met een online aanbod via de ENA-Academie.

Duurzaam verbinden

We blijven streven naar een evenwichtige personele samenstelling. Het is de wens van ENA om een eigen flexibele inzet te organiseren en collega's aan ENA en de zorg te binden. In de wijze van organiseren van deze flexibele schil staan we open voor lokale en regionale samenwerking met andere zorgaanbieders en verkennen we de mogelijkheden van het regionaal werkgeverschap in de Gelderse Vallei.

We streven naar een actieve creatieve werving en bieden nieuwe collega's een warm en zorgvuldig welkom. Dit blijkt uit een goed georganiseerde start vanaf het eerste contact en doorlopende aandacht tijdens de hele inwerk- en opleidingsperiode. Bij ENA kun je laagdrempelig 'de energie van ENA' leren kennen, een eigen plek vinden en comfort voelen bij taken of leerdoelen. De komende jaren bouwen we met elkaar verder aan deze optimale omstandigheden.

Medewerkers in de zorg starten hun loopbaan soms al op jonge leeftijd. Het kan heel fijn en leerzaam zijn om af en toe buiten de eigen werkomgeving te kijken. Hiervoor willen wij als ENA intern en extern mooie kansen creëren, zoals meeloopdagen op een andere ENA-locatie of een werk-leerperiode in het ziekenhuis of bij een collega-zorgaanbieder.

Teamwork

Werken in de zorg doen we samen. Om 7 x 24 uur goede zorg en aandacht te geven hebben we elkaar echt nodig. Dat vraagt een collegiale grondhouding en een proactieve afstemming. We gunnen elkaar iets en zijn bereid iets voor de ander te



Collega's in opleiding Nieuw Avondrust

doen. Ieder team heeft een 'basisopstelling'. Met deze kerngroep borgen we de kennis van de levensverhalen en de welzijns- en zorgplannen. Vanuit een stevige basis kan beter worden omgegaan met de flexibele inzet van tijdelijke collega's. De afdeling Plannen & Roosteren ondersteunt teams in het komen tot gezonde roosters.

Om de eigen regie dicht bij de werkelijke ondersteuning en zorg te borgen, werken we met een verpleegkundige met coördinerende taken. Dit is een vakcollega die meewerkt en

taken coördineert voor het team. De grenzen van het team, wie er wel en niet bij hoort, zijn minder scherp dan voorheen. Wij zien expliciet de wens en noodzaak om nauwer samen te werken met cliënten, naasten en het sociale netwerk. Teams worden in deze nieuwe vormen van samenwerken ondersteund door de familiebegeleider en de vrijwilligerscoördinator.

Afspraken maken en opvolgen, feedback geven en ontvangen, verdeling van taken en verantwoordelijkheden en samenwerking in het team/teambuilding zijn de vier onderwerpen die als rode draad uit de teamskans 2023 komen.

Teamsamenstelling

In de samenstelling van teams letten we op diversiteit. Door verschillen in referentie, afkomst, levensfase, competenties en talenten kan een team vindingrijker zijn en betere oplossingen bedenken. Traditioneel gezien is de zorg hiërarchisch georganiseerd op functieniveaus. De mate van verantwoordelijkheid, kennis en kunde is hieraan gekoppeld. ENA ziet ruimte ontstaan voor de gewenste en noodzakelijke ondersteuning bij het leven wanneer we medewerkers laten doen wat ze kunnen op grond van levenservaring en talenten. Ieders levenspad leidt tot eigen bekwaamheden. Voor zorg- en verpleegtechnische handelingen geldt een helder kwaliteitskader. Er zijn echter meer momenten op de dag waar het niet specifiek om deze handelingen of zorg gaat. ENA wil deze ruimte en competenties meer gaan benutten.

De vrijwilligers helpen om in toenemende mate het verschil te maken ‘tussen de dagen’. Samen met hen lukt het ons beter om woon- en leefplezier, momenten voor ontmoeting, vertraging en bezinning te creëren. Er is sprake van wederzijdse betrokkenheid en collegialiteit.

Een overzicht van de personeelssamenstelling is opgenomen in de bijlage.

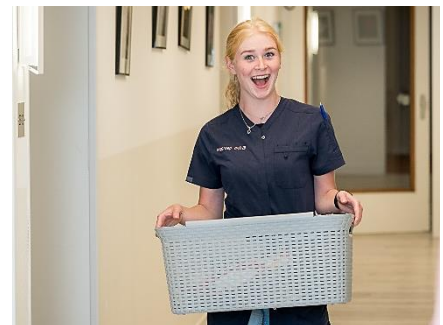
Waar we aan werken in 2024

- De visie op leren binnen ENA is dat we het leren zoveel mogelijk in en om de werkplek laten plaatsvinden. Leren heeft pas effect als het is gericht op eigen vraagstukken en dicht op het eigen werk plaatsvindt. Daarom kiezen we er in 2024 voor om de teams en vakgroepen regie te geven op hun eigen leren op basis van hun eigen leernoodzaak. We zoeken hierbij samenwerking met externe opleidingsinstituten.
- In 2024 werken we toe naar een situatie waarin geen externe krachten meer worden ingezet. Dit draagt enerzijds bij aan werkplezier en het kennen van de cliënt en anderzijds aan de herkenning van gezichten voor de cliënten.
- In 2023 is al een groot deel van het functiehuis herzien. We kijken in 2024 kritisch naar de juiste functiemix in de teams en brengen onderlinge samenhang tussen taken, verantwoordelijkheden enerzijds en rollen en vaardigheden anderzijds: het team van de toekomst.
- We onderzoeken de bouwstenen voor werkplezier en vitaliteit in het werk. Aspecten als Arbo en heldere taakomschrijvingen (binnen het functiehuis) horen hier vanzelfsprekend hierbij.

- Bij het principe van periodieke hercontractering wordt een passende gesprekscyclus ontwikkeld en geïmplementeerd. Hierbij maken we onderscheid in de horizontale sturing op kwaliteit in het werk en het onderhouden van het vakmanschap; het eigenaarschap en de bijdrage aan de goede samenwerking in het multidisciplinaire team en op de locatie. We bespreken hoe ieder bijdraagt aan de saamhorigheid, collegialiteit en sfeer in de woon- en werkomgeving van ENA.
- Op organisatie-, locatie- en teamniveau wordt gewerkt aan betere samenwerking. Deels door interne en deels door externe begeleiding.
- We starten in september 2024 met ‘Leren op locatie’ bij Nieuw Avondrust. Hier gaan we samen met MBO Amersfoort van start met de Barneveldse Gezondheidszorg Opleiding (BGO) voor Helpenden, Helpende Plus en de Maatschappelijke Zorg. Leren en werken komen samen in een locatie.

5.4 Doelmatige bedrijfsvoering met gezonde financiële resultaten

De focus van onze bedrijfsvoering is het optimaal ondersteunen van locaties, teams en collega’s in hun werk. We zorgen dat we overzicht houden, voldoen aan wet- en regelgeving en de middelen voor de zorg doelmatig en doeltreffend inzetten. In onze werkwijze hebben nieuwsgierigheid, bijsturing en evaluatie een duidelijke plek. Zo kijken we voortdurend welke procesaanpassingen nog beter helpen om onze plannen te realiseren.



Het Huis in de Wei

Hoe wij dat doen

We hebben een professionele bedrijfsvoering met eigen vakmensen. Voor specialistische taken werken we gericht samen met externe professionals of een bureau, waarmee we graag een duurzame werkrelatie opbouwen. Zoals passend bij onze publieke taak verantwoorden we ons over wat we doen en hoe we dat doen. Verantwoordingen moeten echter wel proportioneel en redelijk zijn.

ENA heeft haar financiën op orde en werkt met een begrotingsystematiek die bij deze tijd en complexiteit past. Het Management Controlproces is ingericht aan de hand van de functiegebieden Financial Control, Business Control en Process Control. De planning & controlcyclus is geborgd. Dankzij een dynamisch risicomanagementsysteem houden we zicht op risico’s.

We hebben op afdelingsniveau, locatieniveau en ENA-niveau zicht op onze inkomsten en uitgaven. We gaan doelmatig om met de beschikbare middelen, zodat we ruimte voelen om plannen en activiteiten – met een duidelijke meerwaarde voor cliënten – ook te realiseren.

Waar we aan werken in 2024

- We vergroten onze grip op de personele capaciteitsplanning door het toepassen van een andere methodiek voor het vaststellen van de benodigde personele capaciteit en stemmen hier onze ondersteunende instrumenten en software op af.

5.5 Goede lokale positie en relaties met belanghebbenden

De nieuwe belofte ‘samen zorgen’ is richtinggevend in de lokale samenwerking. We zoeken actief samenwerkingspartners met gedeelde belangen en intenties, waarbij het uitgangspunt is: de cliënt moet hier voordeel bij hebben. We delen onze kennis, wat we hebben of waarin we potentie zien gezamenlijk te creëren. Dit in de overtuiging dat delen het nieuwe vermenigvuldigen is.

Wij willen de verpleeghuislocatie delen als buurthuis: een plaats van ontmoeting en levendigheid. Daarmee bieden we een steunstructuur aan bewoners in de wijk met een toenemende sociale, mentale en/of fysieke kwetsbaarheid. Zo blijft iemands maatschappelijke deelname lang mogelijk binnen een veilige bewegingsruimte. Onze locaties zijn plekken om elkaar te ontmoeten: het verpleeghuis als buurthuis.

Hoe wij dit doen

ENA is gericht op samenwerking en neemt actief en gericht deel aan de regionale samenwerkingsoverleggen. Zo wordt er nauw samengewerkt met de huisartsen en apotheken van cliënten. Daarnaast zijn er contacten met ketenpartners in de regio.

Bestuurlijk wordt geparticipeerd in het lerend netwerk, zoals dat gevormd is met de lokale zorgorganisaties Norschoten, Neboplus en Sirjon/Elim. Daarnaast participeert ENA in onder andere de stuurgroep Ketenzorg Dementie, het bestuurlijk overleg Zorg & Welzijn onder leiding van de gemeente Barneveld en het VVT Netwerk Food Valley en andere lokale - regionale netwerken en allianties, zoals de werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn. Bij deze laatste is er actieve deelname in de strategiecommissie arbeidsmarktcommunicatie.

Vanuit een samenwerkingsconvenant tussen Neboplus, Novicare, MedTzorg en ENA wordt gewerkt aan een optimale inzet van de specialistische ouderengeneeskunde. Hierin vormen de betrokken artsen ook een vraagbaak voor huisartsen en andere lokale kleinschalige zorgaanbieders gericht op inhoudelijke collegiale afstemming.

Waar wij aan werken in 2024

Welzijn- en zorgaanbieders in de omgeving

- We willen graag kennis, kunde, inzet en faciliteiten delen rondom onze locaties en uitwisseling voor medewerkers creëren. In Voorthuizen zetten we het gesprek met de andere zorg- en welzijnspartners hierover voort. In Barneveld en Scherpenzeel initiëren we het gesprek hierover met de lokale partners.
- In Koers 2026 beschrijven we onze visie op dagopvang. Het is nodig om opnieuw de doelmatigheid van de organisatie, vorm en diversiteit van aanbod en naamgeving van de dagopvang te onderzoeken. Hierna wordt de dagopvang opnieuw in onze regio gepositioneerd.
- Rondom de samenwerking met huisartsen in Voorthuizen, Barneveld en Scherpenzeel sluiten wij ons aan bij het Ouderengeneeskundig Netwerk Thuis in Eemland (ONTiE).

Ondernemers met hart voor de publieke zaak

- We doen en creëren graag dingen samen in en om de woonzorglocaties van ENA, bijvoorbeeld rondom eten en drinken en evenementen. We gaan actief op zoek naar samenwerkingsverbanden met lokale ondernemers.

5.6 Leiderschap, governance en management

Een gezonde organisatie vraagt om leiding en een bedrijfsproces waaruit blijkt dat we voldoen aan gemaakte interne en externe afspraken en aan wet- en regelgeving.

Hoe wij dit doen

Persoonlijk leiderschap

Bij ENA wordt iedereen gestimuleerd om leiding te nemen over de eigen ontwikkeling en om talenten en kwaliteiten volop in te zetten. Je gesteund voelen door je vak, ervaring en levenswijsheid, je onafhankelijk voelen in plaats van afhankelijk. Dit gedeelde leiderschap maakt dat je je richt op datgene waar jij zelf invloed op hebt. Voor ons allemaal geldt dat we ons eerst inspannen om de ander te begrijpen voordat we begrepen worden. We blijven reflecteren en leren en ondersteunen, dit met coaching, intervisie en teamontwikkelinginstrumenten.

Samenspraak

Wij willen gedeelde wijsheid graag volop benutten. Daarom organiseren we samenspraak op onderwerpen met meerdere direct betrokkenen. Samenspraak leidt naar de gezamenlijke verantwoordelijkheid en daarmee vaak ook naar de beste uitkomst. Daarbij beseffen we dat niemand de wijsheid in pacht heeft. We omarmen onze verschillen, durven spanning op te zoeken en te laten bestaan en hebben daarbij vertrouwen in het proces en elkaar. We ‘leren hardop’, durven met elkaar te zoeken naar andere oplossingen. Dit vraagt om een veilige samenwerkingsrelatie en om wederzijds vertrouwen.

Governance en inspraak

De bestuurder werkt nauw samen met en faciliteert het werk van de centrale cliëntenraad, de cliëntenraden en de ondernemingsraad. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) en Wet kwaliteit klachten en geschillen in de zorg (Wkkgz) bieden daarin de formele kaders. Informeel wordt vooral ingezet op tijdige betrokkenheid als basis voor samenspraak en inspraak.

De raad van toezicht houdt oog op het toepassen van de Governancecode Zorg 2022 en geeft inhoud aan waardengestuurd toezicht houden.

De Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) is verwerkt in de statuten en reglementen. Er is aandacht voor ondersteunende vormen om meer verbinding te creëren tussen de interne organen, de raad van toezicht, raad van bestuur en staf.

De bestuurder onderhoudt nauw contact met de zorg en de dagelijkse situaties en in het werk. Dit gebeurt onder andere door het minimaal maandelijks meedraaien met een zorgteam. Daarnaast neemt de bestuurder deel aan of initieert leergesprekken naar aanleiding van gedeelde vragen, verhalen en zorgen. Het contact is wederkerig en laagdrempelig.

In de aansturing van ENA is de psychosociale, verpleegkundige en medische kennis geborgd door de adviespositie, nauwe samenwerking met en samenstelling van de kwaliteitscommissie. Deze samenwerking wordt vereenvoudigd door de paramedische achtergrond van de bestuurder.

Wij zijn alert op wijzigingen in vigerende wet- en regelgeving en anticiperen hierop waar nodig. Dit is belegd in het takenpakket van de strategisch beleidsadviseur.

In de huidige tijd, waarin we in onze samenleving in toenemende mate geconfronteerd worden met het melden van misstanden aangaande integriteit en omgangsvormen, is het belangrijk om met elkaar deze afspraken en kaders expliciet te maken en ook het besluit om je hier als collega aan te maken.

Waar we aan werken in 2024

- De komende periode verandert de sturing van processen en organisatieonderdelen verder. Passend bij de visie wordt ingezet op het versterken van het persoonlijk leiderschap (waaronder meer eigenaarschap en regelruimte) in en om de teams.
- Integriteit en afspraken over gewenste omgangsvormen vormen de basis voor goede samenwerking. In 2023 hebben we de afspraken herzien en in 2024 besteden we aandacht aan de uitvoering hiervan in het dagelijkse werk.
- In navolging van het voorgaande punt geldt dit specifiek ook voor onze omgang en borging van de informatieveiligheid. In 2024 zetten we in op het voldoen aan de eisen van de NEN 7510, waarbij we vooral de bewustwording willen vergroten van zorgvuldig omgaan met betrouwbare informatie en het herkennen van risico's in het onbedoeld toegang krijgen tot onze systemen.

Lijst met afkortingen

ADL	Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen
ECD	Elektronisch cliëntendossier
ELV	Eerstelijnsverblijf
Fte	Fulltime-equivalent
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
ISO	Internationale standaard voor kwaliteitssystemen
KVC	Kwaliteitsverbetercyclus
MDO	Multidisciplinair overleg
MIC	Melding Incidenten Cliënten
MIM	Melding Incidenten Medewerkers
ONTiE	Ouderengeneeskundig Netwerk Thuis in Eemland
PRISMA	Prevention and Recovery Information System for Monitoring and Analysis
PTZ	Palliatief Terminale Zorg
VPT	Volledig Pakket Thuis
VVT	Sector Verpleging, Verzorging & Thuiszorg
WBTR	Wet bestuur en toezicht rechtspersonen
Wkkgz	Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg
Wlz	Wet langdurige zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WOZO	Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen
Wzd	Wet zorg en dwang
WZW	Werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn
ZP	Zorgprofiel
Zvw	Zorgverzekeringswet

Bijlage personeelssamenstelling en in- en uitstroom

Aantal medewerkers per functiecategorie, peildatum 30 september 2023

Categorie	Aantal 2023	Aantal 2022	% 2023	% 2022
Administratie/staf	37	35	8	7
Management	5	5	1	1
Facilitair	60	58	13	12
Zorg en Welzijn	349	344	74	73
Stagiair	17	33	4	7
Totaal	468	475	100	100

Aantal fte per functiecategorie, peildatum 30 september 2023

Categorie	Aantal 2023	Aantal 2022	% 2023	% 2022
Administratie/staf	25,2	23,1	11	11
Management	4,7	4,7	2	2
Facilitair	27,4	26,7	12	12
Zorg en Welzijn	167,3	163,5	75	75
Totaal	224,6	218,0	100	100

Instroom en uitstroom in fte per categorie, peilperiode januari tot en met september 2023

Management	Instroom fte	Uitstroom fte
Coachend LG Zorg	0	0,9
Coachend LG W&W	0	0.9
Leider Service & Ondersteuning	1	1
Locatieleider	1	0
Facilitair	Instroom fte	Uitstroom fte
Facilitair medewerker	1.2	1.4
Gastvrouw	0.8	0
Keukenassistent	1.1	0.7
Kok	0.9	0
Receptionist	1.4	0.6
1 ^e gastvrouw	0	0.6
Keukenassistent-gastvrouw	0	0.1
Zorg & Welzijn	Instroom fte	Uitstroom fte
Activiteitenbegeleider	0.4	0
Eerst Verantwoordelijke Verzorgende	0.6	0
Familiebegeleider	0.7	0.7
Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric	0	3.3
Helpende	0.6	5.5
Helpende plus	3.4	2.5
Kwaliteitsverpleegkundige	0	0.6
Leerling Helpende	0.8	0.7
Leerling Verpleegkundige niveau 4	0.7	0.8
Leerling Verzorgende IG	5.5	2.3
Medewerker Welzijn	0	0.7
Muziektherapeut	0.4	0
Palliatief verpleegkundige	0.8	0
Verpleegkundig Specialist GGZ	0	0,3
Verpleegkundige	5.0	1.0
Verzorgende	0.4	1.7
Verzorgende IG	1.6	5.9
Woon- en welzijnsmedewerker	6.9	2
Woonhulp	2.2	2.0
Woonhulp met ADL-taken jonger dan 19	0.1	0.2

Administratie/staf	Instroom fte	Uitstroom fte
Adviseur Communicatie	0.2	0
Adviseur Leren & Ontwikkelen	0.7	0
Business Controller	0.9	0.9
Financieel administratief medewerker	0.6	0
HR-adviseur	0	0.9
Medewerker ICT	0.9	0.9
Medewerker Klantadvies	0.8	0
Medewerker Salarisadministratie	0.6	0.6
Medewerker Werving en Selectie	1.6	0.9
Ondersteuner Locatieleider	0.7	0
Opleidingsfunctionaris	0	0.9
Projectleider Eten en Drinken	0	0.2
Teamleider Capaciteitsplanning	0	0.9

Stagiaires in aantallen	Instroom aantal	Uitstroom aantal
Stagiair Helpende niveau 2	5	8
Stagiair Verpleegkundige niveau 4	13	16
Stagiair Verpleegkundige niveau 5	5	5
Stagiair Verzorgende IG niveau 3	5	3
Stagiair Activiteiten Begeleider	1	1
Stagiair Welzijn	2	3

Bijlage collegiale feedback lerend netwerk

Aan de deelnemers van het lerend netwerk Barneveld, Neboplus, Zorgorganisatie Norschoten en Sirjon/Elim, is om collegiale feedback op het kwaliteitsjaarplan 2024 gevraagd. Samenvatting van de reacties:

- Met veel belangstelling hebben we het jaarverslag 2024 gelezen. Het is een mooi document dat veel punten raakt waar we in de ouderenzorg mee te maken hebben, zeer herkenbaar en goed beschreven. We zijn benieuwd naar de inzet van/positieve ervaring met de beweegagoog gezien de uitbreiding van de formatie. Levert het ook weer extra ruimte op voor jullie op een ander vlak?
- Prettig en inspirerend om te lezen. Kort en krachtig verwoord. Ik werd gelijk met aandacht het verhaal ingetrokken. Mooie opbouw van het plan. Jullie starten met de voorwaarde voor goede zorg (woonomgeving die welzijn bevordert), voordat het over de verdere inhoud gaat. Prettige structuur in de tekst: hoe jullie het doen en aansluitend waar je het komende jaar aan werkt. Jullie laten zien hoe jullie volop in de transitie zijn om je voor te bereiden op de ouderenzorg van de toekomst. Met reablement als uitgangspunt. Het samen zorgen en, wat me vooral aansprak, realistisch. Dat maakt m.i. jullie jaarplan sterk en geloofwaardig. Het getuigt van visie. Dit komt ook mooi tot uitdrukking onder paragraaf 3.2. Waar werken we aan. Verder lees ik dat ENA de behandeldienst betreft van Novicare; in het jaarplan van Nebo staat dat zij de behandeldienst aan ENA leveren. In het lerend netwerk kwaliteit zou ik graag jullie ervaringen met de kwaliteitsverbetercyclus (KVC) van Waardigheid en Trots een keer willen agenderen. En hoe jullie vormgeven aan de kwaliteitscommissie.