

Kwaliteitsbeeld 2024-2025

Gewoon het
leven voorop

Vastgesteld bestuursoverleg 19 december 2024



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Het verhaal van ENA	4
	Waar en voor wie we er zijn	4
	Wat we willen betekenen	4
	Waarom we met z'n allen zorg dragen	4
	Welkom aan iedereen	4
	Maatschappelijke context	4
3.	Samen leven	6
	De eigen plek als basis	6
	De woonomgeving als basis voor samen leven	7
	Leven in vrijheid en veiligheid	8
4.	Samen zorgen	9
	Sociale omgeving	9
	Van mens tot mens	9
	Start van het samen zorgen	9
	Goede (medische) behandeling en zorg	10
5.	Samen werken & leren	11
	Onze opgaven en moeite	11
	Ruimte en kaders	11
	Hulp van zorgtechnologie	12
	Werkplezier en een gezonde privé-werkbalans	13
	Team van de toekomst	14
	Leren en ontwikkelen	15
	Reflectie Kwaliteit	16
	Tevreden cliënten	17



1. Inleiding

Goede zorg sluit aan bij persoonlijke mogelijkheden, wensen en behoeften van mensen met een zorgvraag, staat er in het Generiek Kompas. In toenemende mate voelen we bij ENA de noodzaak om wat wij verstaan onder 'goede zorg' opnieuw te bespreken, met de cliënt en met de medewerker. Wat is goed en wanneer doe je het goed? In ieder geval is aandacht nodig voor het automatisme van 'ontzorgen'. Het goed bedoeld uit handen nemen van handelingen die iemand nog zelf kan, weer kan leren of met hulp van het netwerk of techniek kan doen is immers niet wat we verstaan onder goede zorg, want het sluit niet aan bij de persoonlijke mogelijkheden. Gewoon het leven voorop betekent dat de kwaliteit van ondersteuning en zorg dienend is aan de kwaliteit van leven.

Vertrekpunt daarin is het bewust zijn van de vraag wat er passend is, hoe we invoegen in het leven en de leefwijze van de cliënt en hoe we vormgeven aan Samen zorgen. Een menswaardige balans tussen ziel en zakelijkheid.

In het Kwaliteitsbeeld 2024-2025 blikken we terug en vooruit. Dit doen we beknopt. We benoemen datgene wat komend jaar in het bijzonder onze aandacht vraagt. Voor achtergrondinformatie over ons kwaliteitsmanagementsysteem en de verdieping op verschillende thema's kan in de tekst met behulp van QR-codes doorgelinkt worden naar onze website. Zo houden we het overzichtelijk.

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. Leren is onderdeel van ons werk en onze visie. Eenvoud en doeltreffendheid is ons streven. Dat betekent dat we alles wat in de processen en in het instrumentarium eerder afleidt dan ondersteunt, wegnemen. De cliënt en 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.

Zo werken we voortdurend aan een optimale organisatie, aan wendbaarheid en aan het zijn en blijven van een betrouwbare samenwerkingspartner.

De verbeterthema's en doelen in dit Kwaliteitsbeeld zijn de oogst van een dag met een brede vertegenwoordiging van de woonzorglocaties en Service & Ondersteuning. Met behulp van de progressiecirkels hebben we in beeld gebracht welke progressie in 2024 is gemaakt en welke progressie we in 2025 willen maken. Met elkaar zijn de prioriteiten gesteld die de basis vormen in dit Kwaliteitsbeeld.



2. Het verhaal van ENA

Waar en voor wie we er zijn

Wij bieden ouderen ondersteuning in Barneveld, Voorthuizen en Scherpenzeel. 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, wat er kan met hulp van techniek 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.

Waarom we met z'n allen zorg dragen

Ons motto is 'Samen zorgen'. Met cliënten¹ maken we een dag graag zo zinvol mogelijk. Dit doen we samen met unieke netwerken van naasten, vrijwilligers en mantelzorgers. Zorg dragen doen we met z'n allen – *samen zorgen!* 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.

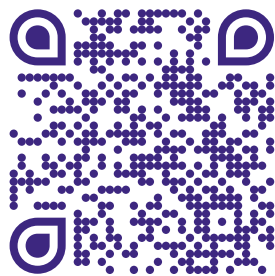
Voor meer over het verhaal van ENA en haar kernwaarden zie QR-code.

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.

Maatschappelijke context

Overvloed leidt af van waar het echt om gaat. Nu we tijden van krapte ervaren, wordt ook weer duidelijker wat ons echt te doen staat. Sociale gemeenschappen vormen een belangrijke basis voor de kwaliteit van leven. Meedoen, deelgenoot zijn en het ervaren van wederkerigheid dragen bij aan zingeving. Kijken naar, wat nog wel kan of hoe het ook kan, helpt.



zorggroepena.nl/het-ena-verhaal/

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



Samen zorgen

Bij ENA werken we met het motto *Samen zorgen*. Dit betekent dat we er met de cliënt aan werken om zelfredzaamheid behouden of vergroten. Hierbij helpt het ons om uit te gaan van de hulpvraag in plaats van de zorgvraag, omdat dit meer beweging geeft richting zelfredzaamheid. Het eigen sociale netwerk van de cliënt zien we als samenwerkingspartners. We bouwen zo met elkaar actief aan dragende netwerken in en om de woonzorglocaties. We zien onze locaties graag als buurthuis in de buurt en in de wederkerigheid voegen wij de levendigheid van de buurt graag toe aan onze woonzorglocaties.

Het samen leven, samen leren, samenwerken en samen zorgen maakt deel uit van onze ENA-identiteit. Samenwerking is van toegevoegde waarde als het ons als ENA en andere zorg- en welzijn aanbieders helpt het werk en de randvoorwaarden beter te organiseren. Lokale herkenbaarheid

en verbondenheid is voor cliënten, naasten en medewerkers belangrijk. We willen samenwerken daar waar we het voor cliënt en medewerker beter kunnen maken. Hierbij voelen we ons verantwoordelijk voor het beschikbaar houden van de zorg voor de meest kwetsbare mensen. Een mooi voorbeeld hiervan is de samenwerking met Ons Bedrijf, een organisatie voor mensen met een (arbeids)beperking. In Ruimzicht werken we sinds 2023 samen in de ondersteuning. In 2024 leiden we de werknemers van Ons Bedrijf ook samen op voor woonhulp of woonhulptaken.

Zorg voor de omgeving

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 zijn steeds actief op zoek naar duurzame alternatieven.

Gedaan in 2024

Controle-audit in het kader van Milieuthermometer Zorg heeft plaatsgevonden. ENA voldoet aan de criteria van het Zilveren Certificaat van Milieu Platform Zorg als onderdeel van de Green Deal.

Doen in 2025

Dakrenovatie Het Huis in de Wei. Globaal bestaan de werkzaamheden uit het isoleren van de daken, het aanbrengen van 130 zonnepanelen voor ENA en het vervangen van alle zonwering.



3. Samen leven

Naast aandacht voor de directe woonomgeving en het wooncomfort in fysieke en zintuigelijke zin verbreden we deze aandacht naar het samen leven. Het toevoegen van leven aan de dagen en deel uitmaken van het leven in onze buurten.

De eigen plek als basis

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.

Doen in
2025

Voor locatie Ruimzicht het herinrichten van de gezamenlijke huiskamers, afgestemd op de doelgroep.

ENA vindt het belangrijk dat de cliënten een prettig wooncomfort ervaren, binnen en buiten, ongeacht seizoensomstandigheden. En dat de inrichting van de (huis)kamers aansluit bij de beleving en leefstijl van de cliënten.

Als een cliënt bij ENA komt wonen, richt hij/zij het appartement naar eigen wens en met eigen spullen in. Er wordt rekening mee gehouden dat er ergonomisch en verantwoord gewerkt kan worden.

Gedaan in
2024

Bij de locatie Nieuw Avondrust heeft een interne verbouwing plaatsgevonden, waardoor de ruimte voor bezoekers van de dagbesteding vernieuwd is. Daarnaast zijn de gezamenlijke huiskamers op de etages verbouwd en verruimd. De inrichting van de ruimtes is afgestemd op behoeften van de doelgroep die er gebruik van maakt..



Gedaan in 2024

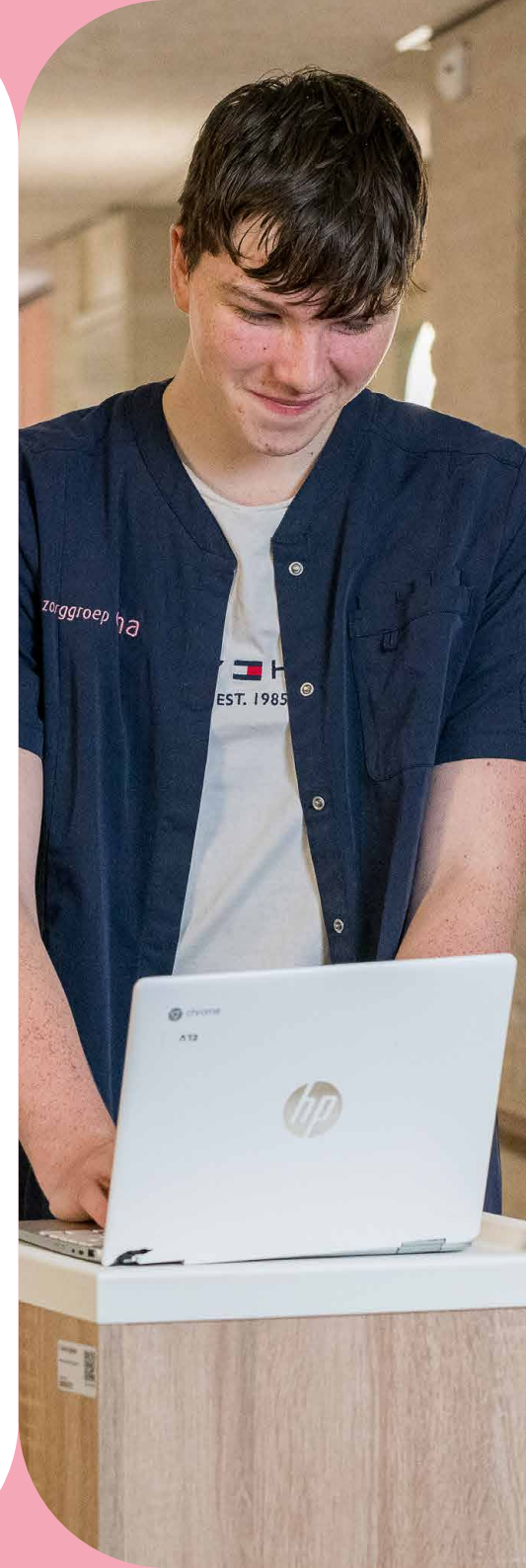
- Ontwerpfase woonzorgzone Nieuw Avondrust
- Samenwerking aan deze woonzorgzone met Woningstichting Barneveld (WsB), Gemeente Barneveld en Welzijn Barneveld
- Samenwerking geformaliseerd met WsB en Butterfly Effect
- Aanhalen samenwerkingsrelaties ondernemingsverenigingen
- De planvorming en uitwerking met Woningstichting Barneveld en Gemeente Barneveld voor nieuwbouw rondom locatie Nieuw Avondrust: Deze nieuwbouw is geen uitbreiding van zorgplaatsen, maar een uitbreiding van het woonaanbod waardoor uitbreiding van het gestippeld wonen; het creëren van meer draagkracht en samenredzaamheid, breder vorm kan krijgen
- In 2024 is de functie van coördinator Welzijn ingevuld. Hierdoor is op locatieniveau de aandacht voor de inzet gericht op het leef- en woonplezier geborgd. Ook heeft hierdoor de invulling van de functie woon-welzijnsmedewerker een verdere ontwikkeling doorgemaakt.
- In 2024 is er in iedere huiskamer een woon-welzijnsmedewerker. Dit zorgt voor rust, gezelligheid en een vast gezicht.

Doen in 2025

Voortzetten van het creëren van een woonzorgzone/zorgzame buurt als samenleving in de nabijheid van Nieuw Avondrust. Hiervoor gaan wij samenwerken met buurtverbinders.

De woonomgeving als basis voor samen leven

De komende jaren zal het aantal mensen dat zorg en ondersteuning nodig heeft groeien. ENA investeert daarom in het samen leven en in buurtkracht. We zien een buurt als een gemeenschap waarin mensen van verschillende leeftijden elkaar ontmoeten, helpen en ondersteunen. Als je naar een buurt kijkt als een woonzorgzone is het belangrijk om een omgeving te creëren waarin mensen samen kunnen leven, samen oud kunnen worden en omkijken naar elkaar. Een buurt waarbij burgers, verpleegzorglocaties, welzijns- en zorgvoorzieningen, scholen, culturele verenigingen en overheden samen de verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het samenleven. Met de locaties van ENA willen we in de buurt een ankerpunt bieden.



Leven in vrijheid en veiligheid

Leven in vrijheid is het uitgangspunt en voor iedereen belangrijk. Waar kwetsbaarheid uitnodigt tot bescherming is het de kunst dit zo min mogelijk ten koste te laten gaan van de vrijheid. ENA wil leefruimte bieden waarin cliënten zich vrij kunnen bewegen. Eigen regie op het gaan en staan. ENA voert over vrijheid versus veiligheid steeds actiever het gesprek met cliënten, naasten en collega's om zo het accent in het denken en doen van

zorg naar leven te verleggen. We kijken daarin met elkaar naar wat er wel kan en hoe het zo veilig mogelijk kan. Zo creëert ENA met behulp van zorgtechnologie bij de cliënt passende leefcirkels. Een leefcirkel is een vooraf bepaalde leefruimte op en om de woonzorglocatie waarbinnen de cliënt zich vrij en veilig kan bewegen. Gewoon het leven staat daarin voorop. Uitgangspunt is het gewoon het leven voorop, maximale vrijheid, waarbij wij het 'pas toe of leg uit'-principe hanteren.

Gedaan in 2024

- Beleid Vrijheid in veiligheid is in concept gereed
- De techniek om in 2025 het beleid Vrijheid in veiligheid te kunnen realiseren is aangebracht: Bekabeling is vervangen en verbeterd.
- De kwaliteit van de wifi is op locaties op noodzakelijk niveau gebracht.

Doen in 2025

- De beweging van zorg naar leven vergroten, zodat cliënten leven in vrijheid en veiligheid
- De mogelijkheden van ondersteuning door domotica voor het vergroten dan wel behouden of terugwinnen van zelfstandigheid, zelfredzaamheid (reablement) worden eerder gevonden en ingezet.



4. Samen zorgen

Sociale omgeving

Aandacht is goud waard. Ruimte, rust en gelegenheid voor ontmoeting helpen hierbij. We werken hierin samen met de cliënt, zijn familie, naasten en anderen uit het sociale netwerk en de buurt. Uitgangspunt is het zo lang mogelijk intact houden van de bestaande contacten van de cliënt. Daarvoor is een goede start van de samenwerking met cliënt en naasten cruciaal.

Van mens tot mens

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. Om zo passend mogelijk in te voegen in het leven en de levenswijze van de cliënt, vindt de eerste ontmoeting plaats in de thuisomgeving waarin we samen met cliënt en naasten kennismaken.

Gedaan in 2024

- Verdieping en versteviging aangebracht in de kennis en kunde rondom zingeving en levensvragen en de vindbaarheid en toepasbaarheid van deze kennis en kunde vergroot.
- ENA heeft deelgenomen aan het LeerDoeDeeltraject van Vilans 'Het goede gesprek tijdens de levenseindereis'. ENA heeft de werkwijze met het diamantmodel geïmplementeerd. Er is een waaier met gesprekskaarten geïntroduceerd voor de collega's.

Doen in 2025

Aandacht en bijsturing op passende aanspreek- en benaderingswijze cliënten.

Start van het samen zorgen

Het eerste bezoek bij de cliënt thuis, in aanwezigheid van vertrouwde naasten, vormt de start van het samen zorgen. We bespreken met elkaar de wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden. We vervolgen dit gesprek kort na de verhuizing met het samenzorggesprek. Hierin worden concrete afspraken gemaakt over hoe we samen zorgen en wie wat doet.

Gedaan in 2024

Het samenzorggesprek op basis van de samenzorgkaart heeft dit jaar vorm en inhoud gekregen en is geïmplementeerd. Hierdoor is gerealiseerd dat we bij de start van de samenwerking zorgvuldig af kunnen spreken hoe we samenwerken en hoe we de taken verdelen met elkaar.

Doen in 2025

De samenwerking met het sociale netwerk van de cliënten zal van invloed zijn op de manier zoals nu wordt gewerkt in de teams. In 2025 zetten wij vervolgstappen richting het team van de toekomst en werken we verder uit hoe we samenwerken met elkaar en hoe we dit ook terugzien in de planning en roosterings.

Goede (medische) behandeling en zorg

Comfort en welzijn staan voorop in de fase waarin mensen ENA vragen om ondersteuning en zorg. Gezondheid is van directe invloed op het welbevinden. Medische zorg is daarbij gericht op het behoud of de bevordering van welbevinden en het vergroten van comfort. Hiervoor werken we samen met een multidisciplinair behandelteam van interne en externe behandelaars. We werken aan het steviger borgen van het gezamenlijk vertrekpunt van denken vanuit comfort en wat voor de cliënt belangrijk is.

ENA werkt met een verpleegkundig team dat 24/7 bereikbaar is volgens een rooster en vraagbaak is voor collega's en triage voor de arts.

Daarnaast werkt ENA met kwaliteitsverpleegkundigen. De kwaliteitsverpleegkundige is medeverantwoordelijk voor het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van zorg en leven op de locatie.

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

Voor meer informatie over de samenwerking met domeingroepen en de kwaliteitscommissie zie QR-code.



zorggroepena.nl/kwaliteit/



Gedaan in 2024

- Gestart met het werken met een verpleegkundig specialist GGZ
- De formatie beweegagoog, is uitgebreid waardoor we zowel individueel als in de groep meer mogelijkheden hebben rondom stimuleren en begeleiden van bewegen.

Doen in 2025

- Werken aan het borgen van het vertrekpunt van denken vanuit comfort en wat voor de cliënt belangrijk is in deze fase van het leven bij de inzet van behandeling.
- Realiseren van de juiste inzet, meer aansluitend bij gewoon leven. Specifiek onderzoeken we de inzet rondom levensvragen en zingeving vanuit het behandelteam.

5. Samen werken en leren

Onze opgaven en moeite

De druk op het werk is toegenomen. De huidige normen over wat goede zorg is en wat een goede teamsamenstelling en een goede bezetting per dienst is, beperken ons. We zijn volop op zoek naar een nieuwe zienswijze. Hierin helpt het ons dat we kwaliteit van leven vooropzetten en de functies die dit van nature meer als vertrekpunt hebben toevoegen in het team. Het werk, gericht op de kwaliteit van zorg, borgen we in de functies die nadrukkelijk zorginhoudelijk van aard zijn. Door anders naar de aansluiting, de verschillende taken en activiteiten en de feitelijke cliënt- en zorgvraag te kijken, ontstaat er ruimte voor een andere verdeling van het werk over collega's en over de dag.

Dit proces moet ons helpen richting een andere teamsamenstelling, het "team van de toekomst", en een ander dienstenpatroon, planning en roosters.

Hier liggen verbeteropgaven die in het bijzonder onze aandacht vragen en waar we als ENA ook de beperking van onze omvang voelen. We zullen de beweging naar het team van de toekomst moeten

vertalen naar een strategische personeelsplanning en meer tactisch naar een ondersteunende personele capaciteitsplanning en een beter proces van plannen en roosteren. De vraag van de cliënt, de collegiale solidariteit en ook de financiële en logistieke haalbaarheid vormen de basis voor het dienstenpatroon, de planning en roosters. Het teamroosteren is hiervoor een passende methodiek.

Er bestaan nu nog veel bijzondere afspraken over roosterwensen, al dan niet vastgelegd. Ook zijn er onder medewerkers verschillende meningen over hoe het zou moeten blijven of over hoe het zou moeten gaan.

Ruimte en kaders

Door onze visie op leiderschap, waarbij we het persoonlijk leiderschap en de leiding vanuit het vak als uitgangspunt nemen, ontstaat er veel ruimte. Deze ruimte zorgt

echter ook nog voor onduidelijkheid met als gevolg onzekerheid of het ontstaan van een eigen werkwijze naast de afgesproken procedures en werkwijzen. We gaan de bedoeling van deze visie op leiderschap meer stapsgewijs uitwerken en de helderheid over de kaders van het speelveld en de spelregels vergroten. Ook vraagt de sturing hierop meer aandacht, omdat we ruis en miscommunicatie juist willen voorkomen.

Gedaan in
2024

- Start op orde brengen functiegebouw en bijbehorende processen
- Slim plannen en roosteren: zicht krijgen op wie wanneer wat het beste kan doen, de juiste mens op het juiste moment op de juiste plek
- Introductie teamroosteren en eerste nieuwe basisrooster conform deze methodiek

Doen in
2025

- Bieden van meer duidelijkheid in werkafspraken en kaders waardoor de eigen ruimte helder is. Specifiek gaat het om afspraken rondom plannen en roosteren, de teamkaders, communicatie en hoe je je zelf blijvend informeert over de hier genoemde onderwerpen.
- Verder verhelderen en concretiseren team van de toekomst en de doorvertaling daarvan naar de strategische personeelsplanning
- Stabiel werkproces creëren rondom personele capaciteitsplanning

Hulp van zorgtechnologie

In de ondersteuning van het werk breiden wij de inzet van zorgtechnologie verder uit. De wens van medewerkers gaat hierbij

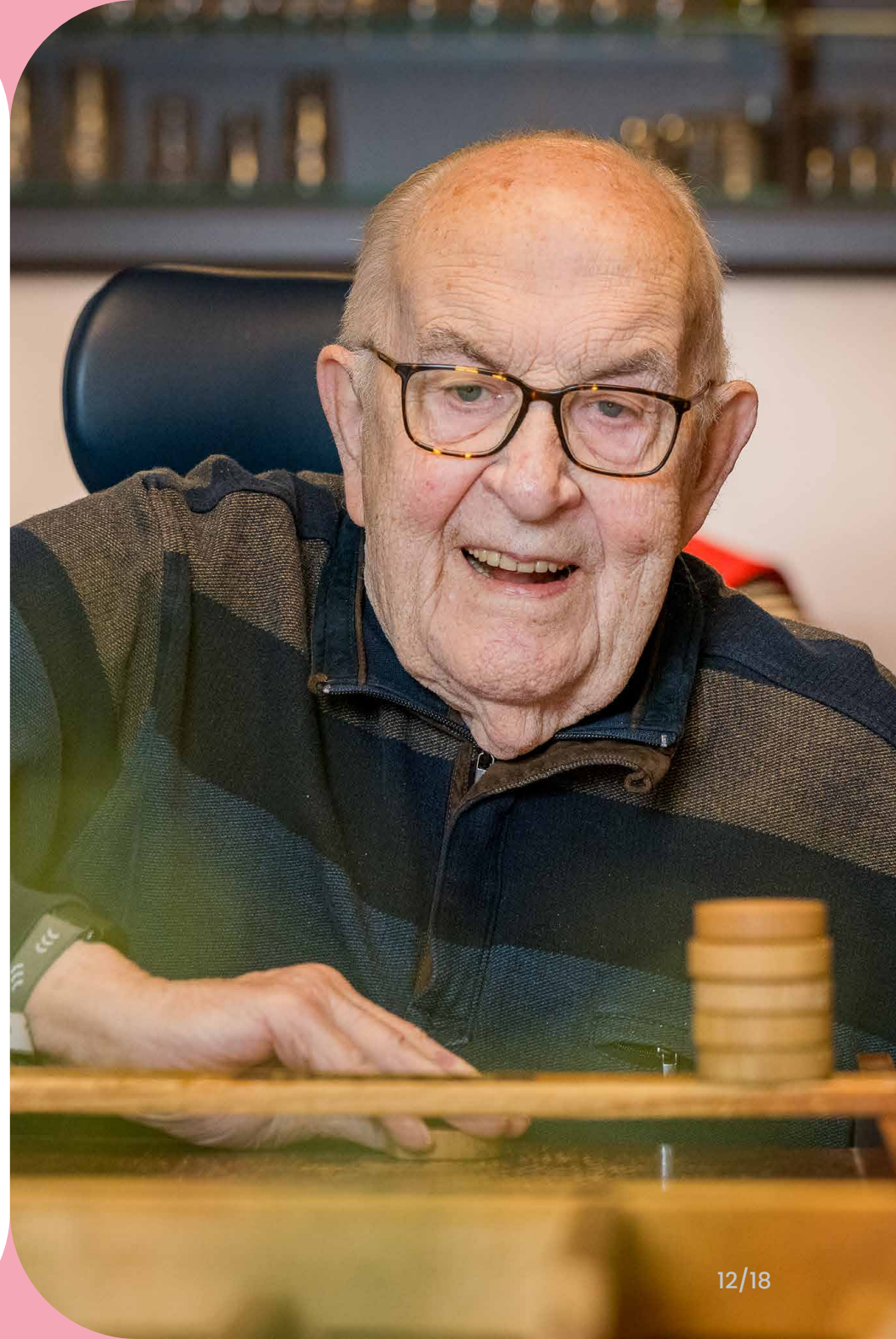
vooral uit naar het verminderen van verstoringen in het werk en het gemakkelijk in beeld hebben van cliënten, collega's en waar benodigde materialen en voorzieningen zijn.

Gedaan in
2024

- Samenwerking met nieuwe partner voor zorgtechnologie
- Nieuw zorgcommunicatie- en sensorensysteem in Ruimzicht en Het Huis in de Wei. Implementatie van werken met één device waarop alle oproepen binnenkomen, zowel telefonie als zorgoproepen en signalen van overige sensoren. Maatwerk bij de inzet van sensoren en de grotere nauwkeurigheid van de sensoren verlicht het werk van de medewerker door een daling in het aantal alarmoproepen. De alarmen komen nu alleen door in de scenario's waarin je echt een alarm wilt ontvangen. Collega's kunnen zichzelf in de app op hun smartphone eenvoudig aanmelden voor één of meerdere teams.

Doen in
2025

- Implementeren nieuw zorgcommunicatie- en sensorensysteem in Nieuw Avondrust.
- Sensoren en scenario's (wanneer moet een signaal worden gestuurd en aan wie) kunnen door de zorgmedewerker zelf eenvoudig worden geïnstalleerd en ingesteld.
- Selecteren methodiek voor trackingsysteem voor voorzieningen en hulpmiddelen



Werkplezier en een gezonde privé-werkbalans

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. Het fysiek en mentaal fit zijn en blijven, 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 de eigen gezondheid.

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 persoonlijke gesprek over hoe het gaat, in openheid en met 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 er openlijk gedeeld wordt, hoe meer ruimte er ontstaat om oplossingen en mogelijkheden te verkennen.

Om de werkbeleving van collega’s systematisch in beeld te brengen werken we met de korte medewerkerspeiling. Deze uitvraag vindt twee à drie keer per jaar plaats. Een keer per twee jaar voeren we een uitgebreid medewerkersonderzoek uit met behulp van de tool van ActiZ zodat er benchmark mogelijk is. Uit de peilingen komen vooral verbeterwensen rond aandacht (het gezien en gehoord worden), de roosters en communicatie voort.

De start van het samen werken We willen onze aandacht voor een goede start van nieuwe collega’s beter organiseren en borgen, en daarmee vormgeven aan een meer duurzame samenwerkingsrelatie.

Gedaan in 2024

- Naar aanleiding van audit het arbobeleid en opvolging aangescherpt
- Introductie werkwijze verzuimpreventieplan
- Medewerkerpeiling en medewerkeronderzoek
- Verdiepende gesprekken op locatie n.a.v. medewerkerspeiling

Doen in 2025

- Ontwikkelen en implementeren passende gesprekscyclus tussen werkgever en werknemer
- Verder implementeren verzuimpreventieplan
- Vormgeving en implementatie onboardingsproces: Het proces van werving, selectie, start werkzaamheden tot en met het eerste jaar bij ENA nemen we onder de loep. De gewenste uitkomst is dat de nieuwe collega weet waar we bij ENA voor staan en hoe we willen werken en dat de nieuwe collega hier bewust voor kiest. We geven onze nieuwe collega’s een warm welkom, een mooie voorbereiding op het werk en hopen dat zij zich snel thuis voelen.

Team van de toekomst

Werken in de ouderenzorg doen we samen. Om 24/7 gewoon het leven voorop te zetten en 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 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 inzet van collega's uit het flexteam. De collega's uit de vakgroep Plannen & Roosteren ondersteunen teams in het komen tot gezonde roosters.

Om de eigen regie van collega's 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, het sociale netwerk en de buurt. Teams worden in deze nieuwe vormen van samenwerken

ondersteund door de vakcollega's uit het locatieteam.

We 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 de mogelijkheden van ZoZorgt Gelderse Vallei.

Gedaan in
2024

Dataonderzoek en interviews
activiteiten per functie in relatie tot
cliëntprofielen

Doen in
2025

Introductie en uitwerking team
van de toekomst, evenwichtige
samenstelling formeel en informeel.





Leren en ontwikkelen

ENA investeert in het vergroten van het werkplezier en comfort door kennis en vaardigheden in het werk uit te breiden. Leren in de praktijk is meer dan voorheen het uitgangspunt. Leren heeft pas effect als het is gericht op eigen vraagstukken en dicht op het eigen werk plaatsvindt. We 'leren hardop' en durven met elkaar te zoeken naar

andere oplossingen. We durven elkaar positief te bevragen en aan te vullen als kritische vrienden. Wij stimuleren collega's om actief tot ontwikkeling van hun vakmanschap en professionele identiteit te komen. Hierin verwachten we eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid. Bij deze uitgangspunten past ook de verantwoordelijkheid voor het bekwaam zijn en blijven.

ENA is in samenwerking met MBO Amersfoort gestart met de Barneveldse gezondheidsopleiding (BGO). In 2024 -2025 bevinden we ons samen met Neboplus in een overgangssituatie. Neboplus rondt af in Barneveld en wij starten in Nieuw Avondrust (Voorthuizen) met het leren en werken op de werkplek voor de opleiding Maatschappelijke zorg en Helpenden.

Gedaan in 2024

- Teams en vakgroepen regie gegeven op hun eigen leren op basis van hun eigen leerbehoefte: introductie Strippenkaart, introductie 'bekwaam is bevoegd'.
- Samenwerking van start met MBO Amersfoort in het aanbod van de Barnevelds Gezondheidszorg Opleiding (BGO) in Nieuw Avondrust in Voorthuizen
- Gestart met opleiden collega's Maatschappelijke Zorg
- Aanbod maatwerkopleiding woon- welzijnsmedewerkers ontworpen met MBO Amersfoort
- Maatwerkopleiding EVV ontworpen met MBO Amersfoort
- Continueren en borgen van teamscans. 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.

Doen in 2025

- Vergroten en borgen instroom BGO-leerlingen
- Verstevigen eigenaarschap 'bekwaam is bevoegd'
- Mogelijkheden verdere samenwerking met Ons Bedrijf onderzoeken

Reflectie Kwaliteit

Kwaliteit is een dynamisch ontwikkelproces van samen leren en verbeteren. Daarbij hoort transparantie over bereikte resultaten en eerlijk kijken. 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. Voor ons kwaliteitsmanagementsysteem verwijzen wij naar QR code

zorggroepna.nl/kwaliteit/



Gedaan in 2024

- Het veiligheids- en risicomanagement is in 2023 geëvalueerd en in een nieuwe vorm gegoten.
- Informatieveiligheidsbeleid en de daaraan gerelateerde werkwijzen voldoen aan de NEN 7510-norm.
- In 2024 heeft het classificatiesysteem MIKZO plaatsgemaakt voor de methodiek met de vier leefdoemen als basis om te komen tot een zorgleefplan. In combinatie met de dagkaart en de agenda is het nu mogelijk om veel sneller de ondersteuningsbehoefte goed te registreren, wat het opvolgen en uitvoeren hiervan ten goede komt. Door de eenvoudigere methodiek nemen ook de administratieve lasten af.

Doen in 2025

Borgen Informatieveiligheid





Tevreden cliënten

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

Gedaan in 2024

- Het actief benaderen van familie voor het geven van feedback is voortgezet, op de locatie zelf zijn regelmatig waarderingen opgehaald in de vorm van een einde zorg evaluatie.
- Er is een koppeling gemaakt tussen het zorgevaluatiegesprek en de actieve uitvraag van waarderingen.

Doen in 2025

- Verder implementeren koppeling van evaluatiegesprekken en uitvraag waardering.
- Herijken van de vraagstelling. Stellen we de goede vragen om erachter te komen wat kwaliteit voor de doelgroep is en krijgen we hier een antwoord op met deze vraagstelling.



Locaties ENA

Servicebureau en centraal postadres

Baron van Nagellstraat 144-146
3771 LL Barneveld
0342 – 47 95 00



Rozenhof 1,
3772 JN Barneveld



Van den Berglaan 30,
3781 GH Voorthuizen



Vijverlaan 2,
3925 EN Scherpenzeel

