

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Wasvenzorg (2109)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Wasvenzorg (2109)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	—
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	5
3 Deelnemers en medewerkers	6
3.1 Deelnemers	7
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	7
3.3 Personeel	7
3.4 Stagiairs	8
3.5 Vrijwilligers	8
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	8
4 Scholing en ontwikkeling	9
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	10
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	10
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	10
5 Terugkoppeling van deelnemers	10
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	11
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	11
5.3 Inspraakmomenten	11
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	11
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	12
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	12
6 Meldingen en incidenten	12
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	13
6.2 Medicatie	13
6.3 Agressie	13
6.4 Ongewenste intimiteiten	13
6.5 Strafbare handelingen	13

6.6 Klachten	13
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	13
7 Acties	14
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	15
8 Doelstellingen	15
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	16
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	16
8.3 Plan van aanpak	16
Overzicht van bijlagen	16
Actielijst	17

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Wasvenzorg

Registratienummer: 2109

Celebeslaan 30, 5641 AG Eindhoven

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 62086839

Website: <http://www.wasven.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Wasvenzorg

Registratienummer: 2109

Celebeslaan 30, 5641 AG Eindhoven

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit jaarverslag geeft een beeld van de resultaten van 2025 en de plannen voor het komend jaar. Een jaar waarin de verbouwwerkzaamheden zijn afgerond; op weg naar een duurzaam Wasven.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het jaar 2025 was opvallend zonnig en warm: groeizaam weer en veel aanloop in de boerderij. Het betekende veel werk aan de winkel en alle hens aan dek. Daarbij kon de temperatuur hoog oplopen waarbij niet alleen de bezoekers, gasten en klanten, maar soms ook bij het hitteprotocol voor medewerkers, deelnemers en vrijwilligers van kracht was.

Er was ook tijd voor ontspanning tijdens onze druk bezochte evenementen, waaronder een uitzonderlijk warme kerstmarkt. Het deelnemersuitje stond in het teken van Vincent van Gogh, met in een bezoek aan het museum in Nuenen. Een leerzame ervaring.

In het voorjaar is het verduurzamen van de boerderij afgerond door het vervangen van de rieten kap van de schop, waardoor deze het hele jaar te gebruiken is. In het najaar is een zonneakker met zachtfruit aangelegd waardoor de werkzaamheden in de tuinderij worden verbreed en we tevens energie oogsten van eigen erf voor de boerderij.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een aantal vakkrachten in de gasterij en branderij zijn langdurig afwezig geweest door verlof en ziekte. Dit is goed opgevangen door collega's en teamleider. In de bakkerij zijn veranderingen in gang gezet om de werkprocessen te verduurzamen en verbreden. Dit heeft ertoe geleid dat in het najaar vakkrachten zijn vertrokken. Sommige deelnemers hadden moeite met afscheid nemen. De komst van nieuwe gespecialiseerde vakkrachten biedt meer ruimte voor het verbreden van werkzaamheden binnen de bakkerij en branderij. Tevens is samenwerking op de werkvloer verbeterd. Mede door het stabiele zorgteam is de kwaliteit van zorg gewaarborgd gebleven. Deelnemers in de gasterij zijn getraind in de werkprocessen; er zijn wederom deelcertificaten uitgereikt.

Medio mei heeft het bestuurlijk overleg plaatsgevonden met het zorgkantoor. De voortgang is besproken, evenals de ambitie van het Wasven om energieneutraal te worden. Tijdens de regiobijeenkomst WMO medio november zijn ervaringen en verbeterpunten rondom de samenwerking besproken. Geen bijzonderheden.

Medio december heeft de driejaarlijkse praktijkaudit plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot meer bewustwording en aanscherping van de procedures. Zo is een uitgebreide RIE vragenlijst aan het elektronisch cliëntendossier toegevoegd. Het komend jaar zal het elektronisch cliëntdossier worden geoptimaliseerd en de werkomschrijving erop worden aangepast (zie 5.1).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

2.3 Algemene conclusies

De afwezigheid en overgang van vakkrachten is zowel door de vakkrachten als het zorgteam goed opgepakt en biedt een hernieuwde basis voor samenwerking. Het aanpassen van de werkprocessen is hierdoor wel vertraagd.

Het Wasven is bestuurlijk betrokken bij de VG Regiotafel, een samenwerkingsverband van alle WLZ zorginstellingen in Zuidoost-Brabant. Inhoudelijk ligt de focus op de werkgroep sociale innovatie, met als doel de zelfstandigheid van deelnemers te vergroten en de inzet van het informele netwerk. Het sluit aan bij de doorontwikkeling van onze vakgerichte dagbesteding.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Onze dagbesteding is geschikt voor mensen die individuele ondersteuning nodig hebben in groepsverband. Voor mensen met een verstandelijke beperking, autisme, ADHD, angststoornis, hechtingsproblematiek, niet aangeboren hersenletsel of lichamelijke beperking. De zorgzwaarte varieert van VG 2 t/m 7. Financiering vindt plaats via de WMO, WLZ en PGB. De tarieven zijn conform de landelijke richtlijnen. Tevens biedt het Wasven stageplaatsen voor leerlingen van het speciaal voortgezet onderwijs.

Begin 2025 zijn er 45 deelnemers actief binnen de dagbesteding. Er zijn 9 deelnemers bij gekomen voor een zinvolle daginvulling en structuur, inzicht krijgen in eigen mogelijkheden en het opdoen van werkvaardigheden. Er zijn eveneens 9 deelnemers vertrokken door toename in problematiek én vanwege doorstroom naar werk. Eind 2024 zijn er 45 deelnemers, het aantal dagdelen is eveneens gelijk gebleven. Een deelnemer is gemiddeld 4 tot 5 dagdelen op het Wasven. Het gemiddelde neemt af door de nieuwe instroom. Door uitbreiding in de tuinderij zijn er meer mogelijkheden om passende werkplekken aan te bieden. Het maximaal aantal werkplekken is nog niet bereikt.

Om het aanbod blijvend af te stemmen op de doelgroep en ontwikkeling in kleinere stappen mogelijk te maken worden de werkprocessen binnen de bakkerij en branderij aangepast. Op basis hiervan worden trainingen voor deelnemers ontwikkeld. De voortgang heeft vertraging opgelopen door de wisselingen bij de vakkrachten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

De ondersteuningsbehoefte en zorgzwaarte van de deelnemers sluiten goed aan bij de vakgerichte dagbesteding. De leeftijdsopbouw is goed, de zorgzwaarte is over de groepen binnen de vakgebieden evenredig verdeeld. De begeleiding is aangepast aan de behoefte binnen de groepen.

Het aantal deelnemers is stabiel gebleven, evenals de zorgzwaarte. Er wordt gestreefd naar meer dagdelen per deelnemer, vooral bij recente instroom, waardoor er meer gericht gewerkt kan worden aan de competentieontwikkeling van de deelnemers.

De contacten met scholen voor het voorgezet speciaal onderwijs zijn aangehaald om de bekendheid met vakgerichte dagbesteding te vergroten. Dit resulteert in meer uitnodigingen voor stagemarkten op scholen voor komend jaar.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

3.3 Personeel

De samenstelling van het zorgteam is aan het eind van het jaar veranderd door vertrek van een zorgbegeleider vanwege het combineren van functies elders. Toevalligerwijs gelijktijdig is de teamleider Zorg vertrokken om persoonlijke redenen. Beide kijken terug op een vruchtbare periode bij het Wasven. Op grond van hun feedback zijn geen veranderingen doorgevoerd. De nieuwe zorgbegeleider is aansluitend op het vertrek begonnen. Het Management Team heeft de aansturing van het Zorgteam tijdelijk overgenomen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zal het enige tijd duren voordat de teamleider gevonden en ingewerkt zal zijn.

De functioneringsgesprekken met alle medewerkers hebben plaatsgevonden, waarbij het nieuwe gespreksformat is gebruikt. Deze is positief ontvangen; er wordt meer stilgestaan bij de kwaliteiten en ontwikkeling van de medewerker.

3.4 Stagiairs

De stagiaire staat binnen haar stage boventallig. Het voornaamste doel is observeren en leren wat de taken van een zorgbegeleider zijn. Vanuit school vinden op vaste momenten evaluatiegesprekken plaats. Er hebben twee studenten stage gelopen voor een periode van zes maanden; een 2^e en 4^e jaars HBO Social Work. Maandelijks vindt evaluatie plaats op de leerdoelen van de stagiair, de begeleiding is in handen van de teamleider Zorg. De 4e jaars stagiair heeft vervolgens een afstudeeropdracht uitgevoerd, zie 4.1. Daarnaast hebben vier stagiaires van het middelbaar onderwijs een maatschappelijke stage gevolgd van enkele weken. Zij worden begeleid door de zorgbegeleiders, op en afhankelijk van hun werkplek.

3.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers in het vervoer, winkel, bakkerij en branderij werken op structurele wijze samen met deelnemers onder begeleiding van de teamleider Zorg. De begeleiding van de deelnemers wordt verzorgd door de zorgbegeleiders. Elk kwartaal vindt overleg met de vrijwilligers plaats per werkgroep en jaarlijks op individuele basis. De feedback heeft betrekking op de vakgerichte werkzaamheden zoals het verbeteren van de werkprocessen en informatievoorziening. De vrijwilligers hebben een hoge mate van zelfstandigheid, de samenwerking wordt als prettig ervaren.

Het formaliseren van het vrijwilligersbeleid is niet van de grond gekomen door capaciteitsgebrek binnen het management team. De samenstelling van het bestuur is vernieuwd door natuurlijk verloop.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

De afwezigheid en het verloop van vakkrachten heeft fors beslag gelegd op de zorgbegeleiders. Desondanks is de kwaliteit van zorg op peil gebleven. Het recente vertrek van enkele zorgteamleden vergt aanpassingen maar geeft ook mogelijkheden voor het verbeteren van de onderlinge afstemming.

De bijeenkomsten voor medewerkers en overleggen met vrijwilligers zijn voortgezet. Aandachtspunt blijft de communicatie tussen teams en met het management team. Het personeelsuitje is druk bezocht, de onderlinge sfeer is goed.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Op basis van de ervaringen met het behalen van deelcertificaten door deelnemers heeft een afstudeerder HBO-zorg een onderzoek uitgevoerd naar een geschikte methodiek voor competentieontwikkeling en coaching. De resultaten van het onderzoek worden komend jaar geëvalueerd en omgezet in trainingen voor zowel vakkrachten als zorgbegeleiders.

De vakinhoudelijke trainingen voor vrijwilligers voorzien in behoefte. De workshops zijn uitgebreid en voor een breder publiek opgesteld. Dit levert meer interactie op met ons vrijwilligerswerk.

Voor zorgbegeleiders zal de training omgaan met epilepsie worden herhaald.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Als vervolg op het onderzoeksproject wordt gekozen voor een universele methodiek voor coaching van zowel deelnemers als vakkrachten en vrijwilligers op de werkvloer. Dit zal resulteren in trainingen hoe om te gaan met competentieontwikkeling van deelnemers en de wijze van coachen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

De afstemming tussen teams onderling en met het management krijgt vorm door veranderingen in de aansturing waaronder het verduidelijken van verantwoordelijkheden en door multidisciplinair overleg. Dit proces wordt versterkt door de keuze voor een universele methodiek voor coaching en bijbehorende trainingen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Tweemaal per jaar wordt een evaluatiegesprek gevoerd met de deelnemer, eventueel bijgestaan door vertegenwoordigers. Voor iedere deelnemer heeft er minimaal één uitgebreide evaluatie plaats gevonden. Doelen worden tussentijds bijgesteld en behaald. Nieuwe doelen bestaan uit nieuwe vaktechnische doelen of doelen gericht op persoonlijke groei van de deelnemer. De gesprekken hebben conform de planning plaatsgevonden.

Na aanleiding van de audit is een meer uitgebreide RIE vragenlijst aan het cliëntendossier toegevoegd. Tijdens het evaluatiegesprek wordt de persoonlijke RIE geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Het komend jaar zal het elektronisch cliëntdossier worden geoptimaliseerd en de werkschrijving erop worden aangepast.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Deelnemers ervaren het werken aan certificaten als positieve ervaring. Het draagt bij aan een gestructureerde ontwikkeling in vaktechnische werkzaamheden, het opbouwen van zelfvertrouwen, het trots kunnen zijn op eigen werk en het behalen van leerdoelen. Deelnemers in de gasterij hebben al deelcertificaten behaald. Het certificeren zal worden verbreed naar de bakkerij, keuken en branderij.

Behaalde certificaten zijn niet vrijblijvend: de vaardigheden worden regelmatig getoetst en bijgeschaafd terwijl de begeleiders en vakkrachten leren loslaten. Daarbij wordt gewerkt aan de motivatie van de deelnemer waardoor het verzuim vermindert en de inzetbaarheid wordt vergroot. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Inspraakmomenten

Ieder kwartaal vindt het deelnemersoverleg plaats met een wisselende afvaardiging van de deelnemers. Deelnemers horen wat er speelt, opperen aandachtspunten en delen informatie. Relevante zaken worden opgenomen in de periodieke nieuwsbrief. Afgelopen jaar is veel gesproken over de certificering, de snipperkaart en het huishoudelijk reglement. Deelnemers hebben meegedacht over het deelnemersuitje, afscheidcadeautjes en nieuwe t-shirts voor de zomer.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Het deelnemersoverleg en de periodieke nieuwsbrief voor deelnemers, ouders en vertegenwoordigers voorziet in een behoefte. De tweejaarlijkse informatiebijeenkomst wordt als waardevol ervaren. De opkomst is verhoogd door de bijeenkomsten te combineren met de uitreiking van certificaten en een wandeling met gids door het Wasven.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Voor het tevredenheidsonderzoek wordt de vragenlijst van 'Vanzelfsprekend' als leidraad gebruikt. De vragen hebben betrekking op het welbevinden van de deelnemer, hoe het werk en de sfeer wordt ervaren en de onderlinge contacten en samenwerking met de begeleiding. Op verzoek van de deelnemers is de vragenlijst op papier ingevuld en wordt er gewerkt met smileys. Dit wordt als laagdrempelig en prettig ervaren. Mede hierdoor is de respons van 48% hoog.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De deelnemers voelen zich veilig en prettig bij de begeleiders. Zij hebben het gevoel dat er geluisterd wordt en ze alles kunnen vertellen. Het contact met andere deelnemers blijft voor veel deelnemers lastig; is deels ook inherent aan de vakgerichte dagbesteding. Deelnemers verwachten veel nabijheid van zorgbegeleiders, alhoewel dit niet altijd wenselijk is met het oog op het vergroten van de zelfstandigheid. Beide vergen meer uitleg van het zorgteam. Deelnemers vinden het prettig om aan het werk zijn en nieuwe taken te leren en meer voor zichzelf op te komen. Het vertrek van vakkrachten wordt soms als moeilijk ervaren. Deelnemers voelen zich steeds meer een medewerker.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn 35 incidenten gemeld bij 11 deelnemers. Hiervan zijn 17 meldingen terugkerend bij twee deelnemers met epilepsie. Er zijn 8 meldingen met betrekking tot stoten, snijden en knellen, 5 meldingen verbranden en 5 meldingen overig zoals flauwte. Het betreft lichte incidenten, het verlenen van eerste hulp heeft volstaan. Daar waar nodig gaat de teamleider in gesprek met de deelnemer en zorgbegeleider om nazorg te plegen en achterliggende oorzaken te achterhalen. De meldingen worden eveneens besproken tijdens de halfjaarlijkse gesprekken. Dit heeft niet geleid tot aanpassingen van de persoonlijke RIE. Alle meldingen worden jaarlijks geanalyseerd per vakgebied. Dit heeft niet geleid tot aanpassing van werkplekken of -processen.

Bijlagen

- Overzicht meldingen ongeval 2025 met toelichting

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn 16 meldingen gemaakt omtrent gedrag van deelnemers zoals verbale agressie en niet gewenst gedrag. Het gedrag is niet ernstig en veelal gericht op andere deelnemers. Individuele interventies hebben volstaan. De incidenten worden eveneens besproken in de halfjaarlijkse gesprekken. De helft van de meldingen betreft 1 deelnemer met een intensief begeleidingstraject waarbij ook ouders en behandelaars, zoals gedragskundige, betrokken zijn. Dit heeft geleid tot een afname van de incidenten.

Bijlagen

- Overzicht meldingen agressie 2025 met toelichting

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Uit de analyse van de incident meldingen blijkt een grote diversiteit die niet aan specifieke locaties, situaties of deelnemers te koppelen zijn. De specifieke aandacht bij deelnemers met ongewenst gedrag werpt zijn vruchten af.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De acties n.a.v. de audit zijn afgerond. Als gevolg van het wisselen van zowel vakkrachten als het zorgteam zijn een aantal acties verschoven. Het vergt tijd en aanpassingen maar biedt ook nieuwe mogelijkheden voor deze actiepunten.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De organisatie van het Wasven is volop in ontwikkeling. De aansturing wordt verbeterd door het versterken van de rol van teamleiders naar zowel medewerkers, vrijwilligers als deelnemers. De samenwerking en synergie tussen vakgebieden en stafdiensten zal toenemen. De veranderingen zijn verankerd in een beleid voor Wasven als geheel, gerelateerd aan de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN. Hierdoor worden onze lokale inspanningen gekoppeld aan mondiale ontwikkelingen. Het streven voor de lange termijn is continuïteit: zowel maatschappelijk (planet), sociaal (people) als financieel (profit).

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het verduurzamen van de boerderij is afgerond; behoudens het inregelen van het binnenklimaat. Het accent zal verschuiven naar projecten in het groen, in samenwerking met partners.

In de boerderij verschuift het accent naar verbeteracties vanuit de eigen werkprocessen waarmee ook de communicatie en samenwerking binnen en tussen de teams wordt bevorderd. Daarbij is het van belang om de personele bezetting op peil te brengen en te houden.

8.3 Plan van aanpak

De aangepaste werkplekken bieden mogelijkheden voor het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten. Maar ook mogelijkheden om de vaardigheden van deelnemers te vergroten en de certificaten te verbreden. Aandacht voor vakvaardigheden verhoogt de motivatie en de inzetbaarheid van deelnemers en vermindert verzuim en incidenten.