

Jaarverslag
januari 2019 - december 2019

Stichting Boerderij De Viermarken

De Viermarken

Locatienummer: 137



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Algemene conclusies	13
4 Deelnemers en medewerkers	16
4.1 Deelnemers	16
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	18
4.3 Personeel	18
4.4 Stagiaires	19
4.5 Vrijwilligers	21
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	21
5 Scholing en ontwikkeling	23
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	23
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	23
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	24
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	24
6 Terugkoppeling van deelnemers	26
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	26
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	26
6.3 Inspraakmomenten	27
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	29
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	29
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	30
7 Meldingen en incidenten	31

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	31
7.2 Medicatie	31
7.3 Agressie	32
7.4 Ongewenste intimiteiten	33
7.5 Strafbare handelingen	33
7.6 Klachten	33
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	33
8 Acties	33
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	34
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	34
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	46
9 Doelstellingen	52
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	54
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	54
9.3 Plan van aanpak	54
Overzicht van bijlagen	54

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Boerderij De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 41030306

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

Locatiegegevens

De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Boerderij 'De Viermarken' over het jaar 2019. Een jaar waarin het mogelijk werd een geweldig mooie foliekas te realiseren. Hoewel de kas eind van het jaar nog niet helemaal klaar was, konden we er toch al van genieten. Een feestje is het dat we nu meer binnen werkruimte hebben en we bijzondere gewassen zoals malabar kunnen telen. Wilt u weten wat dit is? Dan bent u van harte welkom onze boerderij te bezoeken. Onze medewerkers zijn graag bereid te vertellen over alles wat we bij ons op de boerderij doen.

Ook dit jaar waren er naast vrolijke momenten ook de verdrietige. Begin van dit jaar moesten we vrij onverwacht, na een relatief kort ziekbed, afscheid nemen van onze 'chef werkplaats', een zeer gewaardeerde medewerker. Samen hebben we gezorgd voor een waardig afscheid.

In het tevredenheidsonderzoek 2019 gaf één van de medewerkers aan dat 'De Viermarken' voelt als familie. Zelf zien we ons meer als vriendelijke professionals die je helpen als het nodig is en je vooral stimuleren zelf te ontdekken wat je kunt en wilt. We geven verantwoording en ruimte om fouten te mogen maken. We bieden geen zorg, maar we bieden begeleiding. Wij geloven in mensen, in hun talent en alle mogelijkheden die er wél zijn. Zelfwaardering, respect voor elkaar en talentontwikkeling zijn voor ons belangrijke waarden. We maken geen onderscheid tussen vrijwilligers, werknemers, medewerkers of andere 'groepen'. We klaren de klussen samen.

Voor het lezen van dit verslag is het handig te weten dat wij praten over medewerkers en niet over deelnemers of cliënten. Veel plezier bij het lezen van dit jaarverslag.

Enschede, februari 2020
Mieke van Dragt
directeur/bestuurder

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Aan de hand van drie foto's een beeld schetsen van 'De Viermarken', dat is niet eenvoudig.

Foto één geeft een impressie van het mooie gebied waarin 'De Viermarken' ligt: 't Wageler. Op de achtergrond onze boerderij en je ziet op de voorgrond nog net een stukje van onze rogge akker met korenbloemen. Het Wageler is een gebied waar duurzaamheid, ecologie en beleving belangrijk zijn. Daar willen wij samen met gemeente, bewoners en andere gebruikers een goede invulling aan geven. Het is een plek waar het ook goed toeven is voor ons en onze medewerkers.

De tweede foto staat voor de dieren waar we met elkaar voor zorgen en de samenwerking met verschillende partijen. Dieren zijn voor onze medewerkers erg belangrijk. Door samen te werken met o.a. de buffalofarm Twente en Jelle Hidma hebben we respectievelijk waterbuffels en lakenvelder ossen (jongvee) op de boerderij. In beide gevallen een bijzondere prettige samenwerking en meerwaarde voor onze stichting.

De derde foto geeft ook een stukje nostalgie weer, daar waar we met zeer moderne middelen werken is het goed om te laten zien hoe het vroeger ook ging. Hier staat de rogge op schoven en op de achtergrond zie je nog net 'n Tuut'n. Dit is de historische naam voor onze werklocatie Oldenhof. Oud en nieuw gaan prima samen en in deze tijden van bezinning waar we mee bezig zijn waar het onze leefomgeving aangaat, is het goed nog eens te kijken hoe het vroeger ook al weer ging en mee te nemen wat we daar nu van kunnen leren.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten van Stichting Boerderij De Viermarken te Enschede en geeft inzicht in de kwaliteit van de geleverde zorg in het jaar 2019. Als basis voor deze verslaglegging is het jaarverslag 2018 gebruikt.

De stichting heeft als doelstelling het bevorderen van de zo goed mogelijke sociaal-maatschappelijke integratie van mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap, van psychosociaal kwetsbaren en van langdurig werklozen door middel van het aanbieden van een aangepaste werkplek. Zij exploiteert daartoe een agrarisch project in de vorm van een boerderij waar ecologische landbouw, natuur- en landschapsbeheer, educatie, recreatie en zorg, al dan niet in combinatie, geïntegreerd wordt.

De financiering van de begeleiding is geregeld via de Wet maatschappelijke ondersteuning, persoonsgebonden budgetten, onderaanneming en overige financieringswijzen.

Stichting Boerderij 'De Viermarken' was in 2019 onderaannemer bij de volgende instellingen:

- RIBW
- Aveleijn
- Estinea
- InteraktContour
- J.P. van de Bent Stichting
- Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen
- Azibo
- Tactus
- Leger des Heils

Met de volgende organisaties en instellingen zijn er contacten geweest rondom het bieden van begeleiding aan kwetsbare mensen:

- Gemeente Enschede
- Gemeente Hengelo
- Gemeente Dinkelland
- Gemeente Oldenzaal
- Gemeente Hof van Twente
- Gemeente Haaksbergen
- Gemeente Losser
- Diverse zorgboerderijen
- Reclassering Nederland
- Stichting Present

De samenwerking met organisaties en instellingen (al dan niet in onderaannemerschap) bestaat onder andere uit regelmatig overleg, samen met de betrokken medewerkers. Daarbij staat voorop dat de medewerkers tevreden zijn over de geleverde begeleiding en ondersteuning. Ook is er overleg met instellingen en organisaties om te kijken op welke gebieden er kan worden samengewerkt, hoe tevreden we zijn over de samenwerking en hoe de begeleiding van de medewerker goed kan worden afgestemd. Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening, waarbij het doel is om door een eenvoudige vorm van begeleiding te bieden, zwaardere vormen van zorg te voorkomen. Dit betekent dat mensen laagdrempelig en snel kunnen instromen. Hiervoor ontvangt de stichting een subsidie. Daarnaast wordt er met de gemeente Enschede samengewerkt op het gebied van natuureducatie en verzorgen we dieren in het nabij gelegen Abraham Ledebroerpark.

De Viermarken ligt in het gebied 't Wageler. In dit gebied wordt nagedacht op welke wijze bewoners, gebruikers en gemeente zouden kunnen samenwerken. De Viermarken neemt daarom deel aan de werkgroep Wageler, samen sterker. In 2018 is er daarnaast een concrete samenwerking gestart tussen het Zone.college (voorheen AOC-Oost), Stawel (Stichting voor Duurzame Plattelandsontwikkeling Enschede) en 'De Viermarken' met als doelstelling samen het bezoekerscentrum Lammerinkswönnener in het Abraham Ledeboerpark te behouden.

De Stichting is lid van de Vereniging Zorgboeren Overijssel en op deze wijze ook aangesloten bij de landelijke Federatie Landbouw en Zorg. Met andere zorgboeren is er regelmatig overleg om op deze wijze ook ervaring en kennis uit te wisselen. De Viermarken is lid van het ondernemersnetwerk landbouw en zorg, waar een aantal zorgboerderijen uit Overijssel en Flevoland aan deelnemen.

Op agrarisch gebied zijn er contacten met:

Lammerinkswönnener (natuureducatie gemeente Enschede)

Beheersstichting Abraham Ledeboerpark

Beheersstichting H.J. van Heekspark

Groene Kennispoort Twente

EMOS

Rondje Enschede

Stawel

Rijksdienst voor Ondernemend Nederland

- LTO-Noord
- Zone.college
- Groene Kennispoort Twente
- VSO 't Roessingh
- ROC Twente
- Hogeschool Saxion
- UT-Twente
- Hogeschool Van Hall Larenstein
- Basisschool Noorderkroon en Zevenster
- Lonnekermolen
- IVN
- Imkervereniging
- Buffalofarm Twente
- De koeien van Jelle

In 2018 is het beleidsplan 2018 – 2020 geschreven.

ALGEMEEN BELEID 2019

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening. Dit heeft als groot voordeel dat mensen laagdrempelig kunnen instromen, ze geen eigen bijdrage aan het CAK hoeven te betalen en dat ze vrijwilligerswerk bij ons verrichten. Dit laatste heeft een enorme meerwaarde voor het gevoel van eigenwaarde van veel van onze mensen. De financiering gaat in de vorm van een subsidie die we jaarlijks voor 1 oktober moeten aanvragen.

De Viermarken is daarnaast onderaannemer bij diverse instellingen die zorg bieden in het kader van de Wet Langdurige Zorg (Wlz) of Beschermd Wonen en maatwerkvoorziening bij de overige Twentse gemeentes.

Onderstaand volgt een beschrijving van de belangrijkste projecten en ontwikkelingen.

BOERDERIJ

De Viermarken

De exploitatie van de boerderij is een essentieel middel waarmee we met zijn allen werken aan een zinvol product. We vinden het dan ook bijzonder belangrijk dat de boerderij zo goed mogelijk draait.

In 2019 heeft de aandacht gelegen bij de volgende punten:

- het realiseren van een nieuwe foliekas,
- het herbestraten van het erf rondom de foliekas.
- het opvangen van hemelwater van de foliekas en de stal.
- het opruimen van het achtererf (opslagterrein) en
- het aanbrengen van een puinverharding

Dit alles natuurlijk onder de randvoorwaarde van onze primaire doelstelling:

"Het bieden van een verantwoorde en veilige plek voor een kwetsbare groep mensen".

Boerderij Oldenhof

Op de Oldenhof waren er in 2018 op dinsdag en donderdag creatieve activiteiten die vanuit 'De Viermarken' worden gestart. 's Ochtends bij de werkverdeling kan op dinsdag en donderdag gekozen worden voor een activiteit bij boerderij Oldenhof. Na de werkverdeling op 'De Viermarken', wandelen mensen dan naar boerderij 'De Oldenhof' om daar lekker bezig te zijn. De dag wordt weer afgesloten op 'De Viermarken'. In 2019 konden we de openingstijden met één dag uitbreiden. Op maandag, dinsdag en donderdag kunnen mensen kiezen voor een activiteit op 'De Oldenhof'. Theeschenkerij Oldenhof is in principe elke tweede zondag van de maand open. Hier kan van afgeweken worden als deze zondag een feestdag is of indien de weersomstandigheden dermate slecht zijn dat het niet verantwoord is open te gaan.

PROJECT WAGELER, SAMEN STERKER en SAMENWERKINGSVERBAND LAMMERINKSWÖNNER

In 2019 heeft het adviesbureau Eelerwoude een zogenaamd bidboek gepresenteerd waarin de hoofdlijnen voor het beheer van het gebied zijn benoemd. Het werd ook duidelijk dat er veel overeenkomsten waren tussen de projectgroep 'Wageler, samen sterker' en het samenwerkingsverband Lammerinkswönnner. Medio 2019 is besloten één werkgroep te maken voor zowel het Lammerinkswönnner als het gebied, waarbij samenwerkingspartners, Viermarken, Zone.college en Stawel van het samenwerkingsverband Lammerinkswönnner, de aanjagers zijn. Eind 2019 is vervolgens besloten een aparte rechtspersoon op te richten waarin de verschillende organisaties uit het gebied kunnen participeren, met een eigen coördinator. Dit omdat het afstemmen met alle partijen en organiseren van activiteiten zoals die eerder gezamenlijk waren afgesproken voor elke partij afzonderlijk niet naast de eigen werkzaamheden gedaan konden worden. Concreet heeft 'De Viermarken' in 2019 een bijdrage geleverd aan het in stand houden van de moes- en kruidentuin bij het Lammerinkswönnner door het leveren van zaai- en plantgoed. We hebben uitleg gegeven over het onderhoud van deze tuinen en meegeholpen bij diverse werkzaamheden. We hebben gezorgd dat er een educatieve graanakker is aangelegd en een kleine vlasakker zodat mensen, bezoekers van het gebied, kennis konden maken met deze gewassen en ook de vrijwilligers van het IVN, die actief zijn in dit gebied hier het één en ander over konden blijven vertellen. In samenwerking met de gemeente Enschede hebben we gezorgd voor bloemrijke akkerranden en hebben we een structureel twee wekelijks overleg over alles wat het beheer van het gebied aangaat. Tijdens dit overleg wordt besproken welke taken wij kunnen doen en wat de gemeente Enschede doet. Eind van het jaar hebben we een subsidie aangevraagd om een tweetal hondenrenvelden te kunnen aanleggen. Doel hiervan is dat hondenbezitters hier hun honden lekker kunnen laten rennen en daardoor de overlast van loslopende honden in het gebied kan worden beperkt. In 2020 gaan we deze renvelden aanleggen. Als deze klaar zijn gaat de gemeente ook handhaven, zodat mensen ook bewust worden dat de hond aan de lijn hoort in dit gebied. In het voorjaar is één van de hinds van 'De Viermarken' doodgebeten door een hond die over de afrastering van de hertenwei gesprongen was.

VSO 'T ROESSINGH

Van maart tot november kwamen op dinsdag- en soms op woensdagochtend leerlingen van VSO 't Roessingh onder begeleiding van een leerkracht stagelopen op de boerderij. De groep wordt mede begeleid door medewerkers die dit leuk vinden om te doen.

ZONE.COLLEGE

In 2019 hebben we gebruik gemaakt van de verwarmde kweekkas van het zone.college. Dit kwam goed uit omdat we vooruitlopend op het plaatsen van de nieuwe foliekas, onze oude glaskas moesten ontruimen omdat deze is verkocht.

In 2019 is ook de presentatie geweest van de resultaten van het AR (augmentend reality)-project waarbij leerlingen van het AOC samen met een aantal van onze medewerkers een wandelroute in het gebied hebben bedacht. Op een vijftal punten is er een AR-object te zien. Met deze techniek kun je door je mobiele telefoon kijken en wordt er als het ware iets toegevoegd: bijvoorbeeld een filmpje over een activiteit, of een grazende koe die er eigenlijk niet is. Zowel leerlingen als medewerkers waren hier erg enthousiast over.

Leerlingen van het Zone.college hebben onder verantwoording van een leerkracht en samen met onze medewerkers onze schapen geschoren. Jaarlijks een erg leuke en leerzame activiteit.

Tijdens onze open dag hebben leerlingen van het Zone.college erg leuke bloemstukken verzorgd voor op de tafels.

VOEDSELBANK ENSCHEDE-HAAKSBERGEN

De samenwerking met de voedselbank is in 2019 gecontinueerd. Dit betekent dat we een deel van onze oogst hebben afgestaan aan de voedselbank. Tijdens de evaluatie over het jaar 2018 is gebleken dat er met name behoefte is aan sla of andere groentes die eenvoudig klaargemaakt kunnen worden. In 2019 is daar rekening mee gehouden en is er extra sla, andijve geteeld voor de voedselbank.

REALISATIE NIEUWE FOLIETUNNEL

Het afgelopen jaar was het eindelijk zo ver: de nieuwe folietunnel is geplaatst. Electriciteit en watervoorziening zijn nog niet helemaal klaar, dat wordt in 2020 afgemaakt. We zijn tot nu toe bijzonder tevreden en blij dat het na zoveel jaren eindelijk gerealiseerd kon worden en we de financiële middelen gevonden hebben dit te doen. Het is mogelijk gemaakt door bijdragen van de Rabobank, de woningstichting Ons Huis en diverse fondsen.

COMMUNICATIE EN PR

Het communicatiebureau Raakkraft heeft geholpen bij de PR voor onze open dag. Dit heeft zeker resultaat gehad. Mooie posters en flyers die zijn uitgedeeld hebben ervoor gezorgd dat we een druk bezochte open dag hebben gehad en nog belangrijker: veel nieuwe gezichten.

ICT

Lang wachten loont toch soms: er is glasvezel aangelegd! We zijn er blij mee, telefonie en internet gaan nu via de internet en we kunnen gemakkelijker werken met alle programma's die in de cloud werken.

ORGANISATIE

Uit het tevredenheidsonderzoek 2018 en 2019 bleek dat medewerkers met name twee verbeterpunten noemden: communicatie en planning. Eind 2018 zijn we intern begonnen met een cursus communicatie. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat we besloten eind 2019 te starten met een interne cursus NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren) voor alle personeelsleden en een aantal medewerkers die een voortrekkersrol hebben. Het doel is bewustwording van hoe je zelf communiceert om op die basis te ontdekken hoe een ander functioneert en communiceert. Ook hebben we gekeken naar de wijze waarop we onze werkzaamheden organiseren en dit met elkaar afstemmen. Eind 2019 hebben deze mensen ook allemaal meegedaan aan een talentscan om te onderzoeken waar een ieders kwaliteiten liggen: wat kun je van nature goed en wat kost je meer moeite. Op basis daarvan hebben we besloten met elkaar te onderzoeken hoe we deze uitkomsten zo goed mogelijk kunnen inzetten zodat ieders natuurlijke talenten zo goed mogelijk worden ingezet. Dat is een proces waar we in 2020 verder mee gaan.

RISICO INVENTARISATIE

Nu de nieuwe kas bijna is gerealiseerd moeten we de risico-inventarisatie aanpassen. Dit wordt als actiepunt opgenomen voor 2020.

De werkzaamheden op 'De Viermarken' zijn onderverdeeld in een aantal werkgebieden:

Machines, Transport en Onderhoud (MTO)

Moestuin, Akkers, Boomgaard, Kruiden- en Bloementuin, perken erf (MA)

Winkel en Afzet (W)

Huishouding en Verwerking (HH)

Vee en Grasland (VG)

Boerderij Oldenhof (BO)

Voor elk werkgebied wordt er in teamverband jaarlijks een planning gemaakt waarin de prioriteiten voor dit werkgebied zijn vastgelegd. Om deze prioriteiten te kunnen realiseren is vaak hulp van andere werkgebieden nodig. Plannen, voorbereiden, samenwerken en goed communiceren zijn daarom absoluut noodzakelijk.

Machines, Transport en Onderhoud MTO

Door het overlijden van de chef werkplaats dit jaar moest er op dit gebied opnieuw onderzocht worden hoe we er samen voor zorgen dat alle activiteiten op dit werkgebied samen zo goed mogelijk opgepakt worden. Dit is goed gelukt. Er zijn vele nestkastjes gemaakt voor de gemeente Enschede. Er is verder gewerkt aan de afrasteringen. We kregen hier hulp bij van Jelle (De koeien van Jelle), waar we erg blij mee waren.

Bij het plaatsen van de kas hebben we hand- en spandiensten verricht. Het opruimen van het achtererf is verder gegaan en er wordt gewerkt aan een overdekte fietsenstalling, omdat er steeds meer mensen met een elektrische fiets komen en het eigenlijk voor alle fietsen beter is als ze droog weggezet kunnen worden. De metaalwerkplaats is heringericht en de afzuiginstallatie voor het lasapparaat kon worden geplaatst. Een wens die we al lang hadden. Tot dan moest er buiten worden gelast, bij mooi weer natuurlijk niet zo'n probleem....

Moestuin, Akkers, Boomgaard, Kruiden- en Bloementuin, perken erf (MA)

In 2019 hebben we in het voorjaar diverse groentes voorgezaaid bij het Zone.college. Behoorlijk arbeidsintensief, maar ook behoorlijk effectief. Doordat de kas van het Zone.college verwarmd is, ging de opkweek van het jonge zaadgoed erg snel en konden we ook vroeg jonge planten uitplanten in de moestuin. We hebben een goed teeltseizoen gehad. Helaas was de opbrengst van bataat en Yacon iets minder dan vorig jaar. Het realiseren van de foliekas, bracht onmiddellijk extra werkmogelijkheden met zich mee voor mensen die slecht ter been zijn en waarvoor de moestuin een stap te ver is. We zijn o.a. begonnen met het telen van kruiden in potten. Een eenvoudige activiteit die veel mensen kunnen doen en ook leuk om te doen is. In de foliekas hebben we al enkele groentes geteeld, o.a. klimspinazie (Malabar) een leuk, bijzonder

en lekker gewas. Gedurende het gehele jaar was onze teeltadviseur/vakman moestuin beperkt inzetbaar en aan het eind van de zomer is hij helaas geheel uitgevallen. Gelukkig kon vervanging snel worden geregeld, maar de vele kennis die onze adviseur heeft, is niet zo maar bij iemand anders beschikbaar. Intern kan dit deels worden opgevangen. Voor 2020 is inmiddels besloten geen nieuwe moestuinactiviteiten te starten maar de oude activiteiten te continueren.

Winkel en afzet van producten

Voor wat de winkel betreft zijn er geen grote veranderingen geweest. Er is een tijdelijke samenwerking geweest met een Enschedese voedselcoöperatie, maar dit is uiteindelijk geen succes geworden en de voedselcoöperatie is gestopt. Er is wel sprake van een lichte groei van het aantal groentepakketten. Rond kerst hebben we een aantal kerstpakketten verzorgd voor de woningstichting Ons Huis, mogelijk gaan we in 2020 structureel een aantal producten aan de woningstichting leveren. Dit wordt nog besproken.

Huishouding en verwerking

Wat betreft de huishouding zijn er geen bijzonderheden. Voor veel medewerkers is dit het minst favoriete werkgebied, omdat zij niet naar de boerderij komen om iets in de huishouding te doen. We hebben daarnaast ook een aantal vaste medewerkers die het juist erg leuk vinden om in de huishouding te helpen. In 2019 is er een extra assistent bij gekomen die zowel in de huishouding als bij het verzorgen van de dieren kan helpen als dit nodig is. Wat betreft de verwerking is de afstemming tussen moestuin en verwerking nog niet optimaal. Het is niet altijd helder wanneer een product voor de verwerking aangeboden wordt, waardoor de verwerking niet altijd goed verloopt. De knelpunten zijn inmiddels samen besproken en er wordt gewerkt aan een verwerkingsplan waarin staat wat met welke producten gedaan kan worden, wat er voor nodig is en wie dit ook kan doen.

Vee en Grasland (VG)

In 2018 hebben we geconcludeerd dat we naast waterbuffels toch ook graag koeien zouden hebben. We hebben onderzocht wat de mogelijkheden waren. In verband met de fosfaatwetgeving mochten we in 2019 naast de waterbuffels geen zoogkoeien houden. Dit hebben we besproken met 'De koeien van Jelle', een bedrijf dat Lakenvelder koeien houdt en qua visie uitstekend bij 'De Viermarken' past. We hebben besloten te gaan samenwerken en in mei is er een groep jonge lakenvelder ossen gekomen en deze hebben de zomerperiode bij ons in de wei gelopen. De samenwerking wordt in 2020 voortgezet. Op de boerderij hebben we een aantal dieren op leeftijd, waaronder de pony's. Dit jaar heeft dit er uiteindelijk toe geleid dat we in goed overleg met de dierenarts afscheid hebben moeten nemen van drie van onze vijf pony's.

Een groot deel van onze weilanden heeft een nieuwe afrastering gekregen. Nog niet alles, dus voor 2020 blijft dit ook een activiteit.

Boerderij Oldenhof (BO)

Medewerkers kunnen 's ochtends bij de werkverdeling op 'De Viermarken' kiezen voor dit werkgebied en gaan dan samen naar de Oldenhof toe. De afsluiting van de dag vind ook weer plaats op 'De Viermarken'. Op maandag, dinsdag en donderdag zijn er activiteiten bij de Oldenhof. Bijzondere activiteiten zijn dat er elke twee weken op maandagmiddag betrokken buurvrouwen komen helpen handwerken. Zij hebben gezorgd dat er handnaaimachines zijn gekomen waarmee o.a. quilten en vlaggetjes worden gemaakt. Bijzondere activiteiten waar een aantal mensen veel plezier aan beleeft. Ook is het één keer in de maand mogelijk te leren hoe je je eigen kleding kunt verstellen op de Oldenhof.

Eén keer in de maand, de tweede zondagmiddag ongeveer, is de boerderij open als theeschenkerij. Medewerkers helpen dan en het is een manier om ook mensen uit de omgeving kennis te laten maken met deze plek, 'De Viermarken' en de producten van onze boerderij. Het waren altijd leuke zondagmiddagen, hoewel in de zomer behoorlijk drukker bezocht dan in de winterperiode. Het zal zeker schelen dat deze locatie voor het publiek niet met een auto bereikbaar is.

STICHTING PRESENT

Jaarlijks zijn er bedrijven die in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen onze stichting komen helpen. De stichting Present heeft in 2019 wederom een aantal van deze groepen begeleid.

In 2019 zijn er de volgende bijzondere momenten en activiteiten geweest en waarbij medewerkers hebben geholpen of meegedaan:

- 10 januari: nieuwjaarsbijeenkomst 2019, voor medewerkers en personeel;
- 17 januari: bespreking van het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2018 voor iedereen;
- 23 januari: bezoek biovak in Zwolle;
- 28 maart: presentatie app Houvast op Pad (resultaten AR project en presentatie wandelroute)
- 6 mei: bezoek van een delegatie uit Finland die een rondgang maakt langs een aantal interessante projecten in Twente, waaronder 'De Viermarken'.
- mei: leerlingen van het Zone.college hebben samen met een leerkracht en onze medewerkers geholpen met het schapen scheren.
- 4 juni: eten met de burens. Een gezellige inmiddels om met elkaar te praten over ontwikkelingen die ons allen aangaan onder het genot van een entje gekookt door een buurvrouw, samen met een aantal van onze medewerkers.

- 16 juni: open dag. Zeer gezellige en geslaagde open dag met leuke activiteiten voor kinderen en vaders, aangezien het ook vaderdag was.
- 8 september, oogstfeest bij de Lonnekermolen waar we met een kraam hebben gestaan
- 5 oktober deelname aan de duurzame markt, op de oude markt in de gemeente Enschede, georganiseerd door de Rabobank.
- 7 oktober tot en met 9 oktober: de UT (universiteit Twente) heeft een duurzame wandeltocht georganiseerd waaraan dagelijks 100 mensen deelnamen. We hebben gezorgd voor een lunch en kleine cadeautjes voor alle deelnemers. Leuk om te doen, maar vergt zeker de nodige voorbereiding.
- 21 november, "afscheidsfeestje" voor werkbegeleider M. Zij is in mei gepensioneerd en blijft af en toe vrijwilligerswerk doen. Daarom niet echt een afscheidsfeestje, maar een feestje om te vieren hoe zij zich altijd heeft ingezet voor onze stichting.
- 18 december: kerstdiner voor iedereen van 'De Viermarken'. We zijn bij het vegetarische restaurant Het Paradijs geweest waar veel mensen hebben ontdekt dat vegetarisch eten erg lekker kan zijn

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" zijn beschreven.

Bij onze stichting is het nooit saai er zijn altijd ontwikkelingen en ideeën waar we graag mee verder willen. Naast dat dit natuurlijk erg leuk is vergt dit ook best veel van iedereen. Nu de nieuwe kas gerealiseerd is, de ontwikkelingen in het gebied in stabielere vaarwater zijn gekomen, denken we dat het tijd is voor een jaar waarin we een pas op de plaats maken. Even zorgen dat alles waar we zo hard voor gewerkt hebben ook goed kan landen voor we weer het volgende nieuwe project starten. Het is goed de tijd te nemen de puntjes op de i te zetten en dat betekent nog steeds dat er voldoende uitdagingen voor iedereen zijn.

Boerderij Oldenhof, theeschenkerij

We hebben besloten dat de theeschenkerij in 2020 maandelijks één keer op zondag open blijft gaan. Dit is voor onze medewerkers goed te behappen en door ons ook te organiseren. Wel hebben we besloten dat met ingang van maart 2020 er op maandag en dinsdag een eenvoudige kop koffie en thee gedronken kan worden door bezoekers, in één van de kamers van het boerderijtje. In dit kamertje maken we tevens een plek waar bezoekers kunnen zien welke producten door onze mensen worden gemaakt en ook te koop zijn. Denk hierbij aan vlaggetjes, kruidenzakjes, houten figuren, gesponnen wol, gebreide kussen, jam, koekjes en dergelijke.

PROJECT WAGELER, SAMEN STERKER en SAMENWERKINGSVERBAND LAMMERINKSWÖNNER

De raad van toezicht van 'De Viermarken' moet worden gevraagd toestemming te geven tot het mede oprichten van de vereniging Wageler Samen. De reden om een gebiedsvereniging op te richten is afstemming van activiteiten in het gebied, nadere uitwerking van de punten die in het bidboek door Eelerwoude zijn benoemd en vervolgens stappen ondernemen om deze punten, in overleg met alle partijen, te realiseren.

VSO 'T ROESSINGH

Om de stage dagdelen tot een succes te maken zijn er met name twee zaken belangrijk: Voor ons moet bekend zijn wat de mogelijkheden van de leerlingen zijn, zodat we daar ons aanbod aan activiteiten goed op af kunnen stemmen. Net zo belangrijk is een leerkracht die het vervolgens ook leuk vindt om naar de boerderij te komen. De leerkracht kan dit enthousiasme makkelijker overbrengen op de leerlingen, die vaak niet het meest gemotiveerd zijn voor de verplichte groenstage. Door goed met de leerkracht te communiceren is dit het afgelopen jaar bijzonder prettig verlopen en vonden de meeste leerlingen het leuk om te komen. Dit willen we in 2020 continueren.

ZONE.COLLEGE

We waren erg blij dat we in het voorjaar 2019 gebruik mochten maken van de kas van het Zone.college. Dit gaf echter ook veel extra momenten dat de teeltadviseur heen en weer moest rijden om te zorgen dat zowel op 'De Viermarken' als bij het Zone.college tijdig de nodige zaken geregeld werden. Door het realiseren van de nieuwe kweekkas hebben we besloten in 2020 de opkweek van ons zaadgoed geheel op 'De Viermarken' te doen. Dit geeft meer rust en daardoor ook minder stress voor de begeleiding, wat vaak ongemerkt ook overgedragen wordt aan collega's en medewerkers.

VOEDSELBANK ENSCHEDE-HAAKSBERGEN

De samenwerking is in 2020 prettig verlopen. We hebben inderdaad meer gangbare groenten kunnen leveren. Dit was een wens van de vrijwilligers van de voedselbank. Ook voor 2020 blijft de afspraak dat we bellen op het moment dat we weer producten hebben voor de voedselbank.

STICHTING PRESENT

De samenwerking met de stichting Present verloopt prima en zal in 2020 worden voortgezet.

REALISATIE NIEUWE FOLIETUNNEL

De nieuwe foliekas is een erg prettige ruimte om te vertoeven en aan het werk te zijn. Zowel de watervoorziening als de electriciteit is nog niet helemaal klaar, dit zijn actiepunten voor 2020. De hemelwater afvoer van de kas moet in 2020 nog aangesloten worden. Het water wordt opgevangen in een ondiep bekken. Bij het plannen maken voor de kas en wateropvang hebben we goed nagedacht over een veilige werkomgeving, in 2020 gaan we dit ook toetsen door middel van een nieuwe risico-inventarisatie.

COMMUNICATIE EN PR

We zijn bijzonder tevreden over de nieuwe huisstijl. In 2020 zetten we de samenwerking met het communicatiebureau Raakkracht voort. Zij gaan ons ondersteunen bij PR- activiteiten voor de open dag 2020 en het maken van een magazine ter gelegenheid van ons 30-jarige bestaan in 2020. Begin 2020 komen er nieuwe flyers en het magazine zal in april klaar zijn.

ICT

We zijn tevreden over de aangelegde glasvezelkabel en de snelheid van het internet nu. We bellen inmiddels via VoIP, iets wat goed bevalt. Voor de zekerheid hebben we wel ook een adsl-lijn laten liggen. Mocht er een storing zijn, kunnen we hier op terugvallen, zodat we (bijna) nooit zonder internet zitten. Wel belangrijk omdat we met het cliëntendossier van Zilliz werken, en Zilliz natuurlijk in de cloud werkt.

ORGANISATIE

Voor iedereen was het meedoen aan de talentscan best spannend. Nadat de test met iedereen individueel was besproken hebben we alleen maar positieve geluiden gehoord. Het weten waar je goed in bent en vervolgens onderzoeken hoe je je talenten het beste in kunt zetten binnen het team geven energie. Na de individuele besprekingen zijn er twee bijeenkomsten geweest, waarin we met name de verschillen in communicatie met elkaar hebben besproken omdat dit soms ook helder maakt waarom een boodschap niet goed wordt begrepen. Naar aanleiding van de training hebben we een voorstel voor een andere aansturing van ons team besproken. We hebben in 2019 onderzocht of we van 6 individuele werkgebieden niet naar twee teams kunnen die samen zorgen dat de zes werkgebieden goed met elkaar samenwerken en aangestuurd worden. Eind 2019 was de conclusie dat dit op onderdelen prima werkte, maar dat de coördinerende werkbegeleiders daardoor minder op de werkvloer aanwezig waren en meer werkdruk ervaren. Dit is ongewenst natuurlijk. In 2020 gaan we kijken hoe dit ondervangen kan worden door de collega's en of extra opleiding, scholing van het team. Natuurlijk hadden we in 2019 te maken met de verminderde inzet van de teeltadviseur/vakman moestuin, wat ook opgevangen moest worden. We zijn gestart met een interne NLP cursus om nog wat meer te leren over communicatie en alles wat daar mee te maken heeft.

RISICO INVENTARISATIE

Een veilige werkomgeving is voor alle mensen van belang. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is bij onze doelgroep soms een probleem, omdat zeker de oudere generatie medewerkers het belang hiervan niet altijd in ziet en zich ook afvraagt of we niet veel te streng zijn, want op plekken waar zij in het verleden hebben gewerkt was dit niet zo. Het alternatief, mensen wegsturen omdat ze geen persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken is lastig vanwege de zorgplicht voor deze mensen die we ook hebben. Andere taken geven is ook een mogelijkheid, maar daar daarvoor komt deze groep niet. Hoewel we al beleid hebben op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen heeft ons dat weer aan het twijfelen gebracht of we inderdaad niet te streng zijn. We hebben besloten in 2020 opnieuw te onderzoeken wat de wettelijke kaders zijn voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en dan te toetsen of ons beleid daar juist bij aansluit.

ALGEMENE CONCLUSIE MET BETREKKING TOT DE WERKGEBIEDEN

Naar aanleiding van de talentscan en het onderzoeken hoe de werkgebieden het best aangestuurd kunnen worden hebben we gekeken welke werkgebieden het meeste overlap hebben en veel met elkaar te maken hebben. We zijn tot de conclusie gekomen dat we in principe alle werkgebieden kunnen onderverdelen in werkgebieden die iets produceren en werkgebieden die ondersteunend, facilitair zijn. Vervolgens hebben uiteindelijk alle werkgebieden met elkaar te maken, we zijn tenslotte één boerderij. In 2019 hebben we onderzocht of we de werkgebieden vervolgens ook kunnen onderverdelen in twee teams die goed samenwerken: Productie en Facilitair. Bij de algemene conclusies per werkgebied geven we nu daarom ook aan onder bij welk team het werkgebied is ingedeeld.

Machines, Transport en Onderhoud, MTO (Facilitair)

Dit werkgebied is ondersteunend aan alle andere werkgebieden, mede omdat alle klussen die er op de boerderij gedaan moeten worden hieronder gerekend worden. Er is enorm veel werk verzet het afgelopen jaar en ook in het gebied hebben de mensen van MTO geholpen. Doordat we ook konden meehelpen bij het uitvoeren van een aantal punten uit het bidboek voor het gebied 't Wageler heeft dit werkgebied ook zeker een bijdrage geleverd aan het positieve imago van 'De Viermarken'.

Moestuin, Akkers, Boomgaard, Kruiden- en Bloementuin, perken erf, MA (Productie)

De foliekas is een aanwinst. De teelt 2019 is geëvalueerd samen met betrokken medewerkers. De teelt van bataat is het afgelopen seizoen minder gelukt. De onkruidbeheersing is nog nooit zo goed gegaan. Vanwege de droogte is de watervoorziening in de moestuin een aandachtspunt geweest en er is meer behoefte aan aangepast gereedschap voor mensen met een beperking. De opslag van tuingereedschap nabij de tunnel is een wens, zowel van de medewerkers van de moestuin als de medewerkers van MTO. Dit omdat het moestuingereedschap veel ruimte inneemt in de werkplaats. Deze ruimte kunnen we ook goed anders gebruiken. Deze punten worden meegenomen in de teeltplanning 2020.

Winkel en afzet van producten (Productie)

Er is een in 2019 een stijging van de omzet van producten geweest. Het is mogelijk groentepakketten bij ons af te nemen. Het was noodzakelijk de ruimte waarin deze pakketten klaar gemaakt worden uit te breiden. Er ligt nog een wens te onderzoeken of ons huidige assortiment biologische producten uitgebreid moet worden met streekproducten. Mochten we dit willen doen, zal ook gekeken moeten worden naar de inrichting van de winkel.

Huishouding en verwerking

De verwerking van onze eigen producten was in 2019 nog niet altijd optimaal en de variatie in het aanbod aan verwerkingswerkzaamheden was daardoor ook redelijk beperkt. Er is afgesproken dat voor de verwerking, in overleg met de mensen van de moestuin, een jaarplan gemaakt wordt wanneer welke producten op welke manier verwerkt kunnen worden. Dit is als actiepunt opgenomen.

Vee en Grasland (VG)

Gezien de ontwikkelingen rond de fosfaat- en stikstofwetgeving hebben we onderzocht welke ruimte er bij ons op de boerderij nog is om de veestapel eventueel te kunnen uitbreiden. Op dit moment zitten we dermate ver onder alle normen, dat we ruimte hebben om uit te breiden. Dit is vorig jaar al als actiepunt benoemd en blijft nog even staan, omdat we nog niet helder hebben wat we precies willen. De medewerkers worden hierbij betrokken. We gaan in 2020 ook verder met het herstellen van de afrasteringen die aan onderhoud toe zijn. Dit staat reeds in de actiepuntenlijst.

Boerderij Oldenhof (BO)

Op boerderij Oldenhof kwamen in 2019 met name mensen die creatieve bezig wilden zijn. Er is echter veel meer op de boerderij te doen. Er is een kruidentuin, bessentuin, kleine boomgaard. Het onderhoud van deze plekken bleef daardoor een beetje achter. Ongemerkt was er vervolgens een beetje sprake van groepsvorming bij de Oldenhof. Op zich is dat niet erg, mits het maar geen punt wordt waardoor het voor nieuwe medewerkers moeilijker wordt om aansluiting te vinden. Hier is met elkaar over gesproken en gelukkig is de sfeer onderling dusdanig goed, dat dit ook bespreekbaar was. In 2020 willen we met elkaar onderzoeken hoe de werkzaamheden bij de Oldenhof en de Viermarken zo goed mogelijk elkaar kunnen versterken.

ONDERSTEUNEND NETWERK

De Viermarken heeft een Raad van Toezicht waar veel kennis en ervaring aanwezig is, bovendien zijn dit mensen met een groot netwerk dat als het nodig is ook ondersteunend kan zijn voor onze stichting. In de 29 jaar van het bestaan van onze organisatie is ons ondersteunend netwerk altijd belangrijk geweest en hebben we altijd die ondersteuning gehad die nodig was. In 2019 is er daarnaast een structurele samenwerking ontstaan met de afdeling "Beheer" van de gemeente Enschede. Tijdens een tweewekelijks overleg stemmen we af welke werkzaamheden door wie in het gebied 't Wageler uitgevoerd gaan worden en wat daar voor nodig is.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 7 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

De stichting heeft als doelstelling het bevorderen van de zo goed mogelijke sociaal-maatschappelijke integratie van mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap, van psychosociaal kwetsbaren en van langdurig werklozen door middel van het aanbieden van een aangepaste werkplek. Zij exploiteert daartoe een agrarisch project in de vorm van een boerderij waar ecologische landbouw, natuurlandschapsbeheer, educatie, recreatie en zorg, al dan niet in combinatie, gepraktiseerd wordt.

We bieden mensen (arbeidsmatige) dagbesteding, waarbij een individuele benadering centraal staat. De begeleiding is gericht op het bevorderen van een zo groot mogelijke zelfredzaamheid, passend bij de medewerker.

De Viermarken werkt met medewerkers uit diverse doelgroepen en de zorgzwaarte kan binnen deze groep variëren van licht tot zwaar, waarbij de nadruk licht op matig. Onze ervaring is dat de zorgzwaarte die geïndiceerd is niet overeen hoeft te komen met de begeleidingsbehoefte van deze mensen. Zo nodig wordt dit besproken met de verwijzer.

Deze zijn in grote lijnen onder te verdelen in vier groepen:

1. Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)
2. Verstandelijk Gehandicaptenzorg (Vgz)
3. Lichamelijk Gehandicaptenzorg (Lgz)
4. Overige Maatschappelijke zorg (Omz: Dit zijn de mensen die niet onder één van de vorige drie categorieën geplaatst kunnen worden, maar toch begeleiding nodig hebben)

Onder Omz vallen mensen die door de gemeentes zijn verwezen of die niet vallen onder één van de andere categorieën.

De financiering van de begeleiding is geregeld via de Wet maatschappelijke ondersteuning, persoonsgebonden budgetten, onderaanneming (Wlz en Beschermd Wonen) en overige financieringswijzen.

doelgroepen	2019	
	aantal	%
ggz	12	9%
vgz	15	11%
lgz	8	6%
omz	105	75%
	140	100%

* Het komt voor dat mensen door verschillende verwijzers naar 'De Viermarken' worden verwezen, bv eerst Aveleijn, vervolgens RIBW. Dit zijn dan twee verwijzingen voor dezelfde persoon. In 2019 zijn er 139 unieke personen op de boerderij geweest. In 2018 waren dit er 29.

In 2019 zijn er 120 dagdelen per persoon gerealiseerd. Dat is ten opzichte van 2018 een daling van 5 dagdelen per persoon per jaar. Concreet zijn er in 2019 dus meer mensen geweest met gemiddeld minder dagdelen. In de praktijk gaat het veelal om mensen met een grotere begeleidingsvraag. Aangezien de financiering van onze stichting op basis van het aantal gerealiseerde dagdelen is en niet op basis van het aantal personen is dit een aandachtspunt. De tijd die nodig is een medewerker te begeleiden neemt bij ons toe, naarmate het aantal dagdelen afneemt. Dit is vrij eenvoudig te verklaren. Op het moment dat een medewerker gewend is en ook bekend met collega's dan volstaat, naast de dagelijkse contactmomenten, vaak een wekelijks gesprekje. Als er veel medewerkers zijn met een laag aantal dagdelen, heeft een werkbegeleider relatief meer gesprekjes en kan daardoor dus minder beschikbaar zijn op de werkvloer. Er zouden dus meer werkbegeleiders moeten zijn op het moment medewerkers minder dagdelen per week werken. Dit maakt dat we aan het kijken zijn of we alsnog medewerkers kunnen aangeven dat een minimale aanwezigheid van 3 - 4 dagdelen per week onze voorkeur heeft in verband met onze

begeleidingsmogelijkheden. Of dit realiseerbaar is hangt natuurlijk mede af van de zorgtoewijzingen die de gemeentes verstrekken. We zijn daarom ook intern aan het kijken of assistenten en vakmannen de werkbegeleiders op dit gebied meer kunnen ondersteunen. Ook stagiaires kunnen hier een ondersteunende rol in hebben.

De Viermarken is 500 dagdelen per jaar geopend. Door de ingebruikname van boerderij Oldenhof kan de capaciteit van 'De Viermarken' geleidelijk aan uitbreiden naar maximaal 35 fte medewerkers. (17.500 dagdelen), 25 fte op boerderij De Viermarken en 10 fte bij boerderij Oldenhof.

De bezetting in 2019 was als volgt:

doelgroepen in fte deelnemers	2019	
	aantal fte	%
Ggz	2,38	7,1%
Vgz	5,03	15,0%
Lgz	2,17	6,5%
Omz	23,90	71,4%
Totaal	33,47	100,0%

Op 1 januari 2019 zijn we concreet gestart met 99 personen en 2 personen in de wacht. Dit betekent dat deze mensen nog niet zijn uitgeschreven, maar inmiddels langer dan zes weken niet op de boerderij zijn geweest. In beide gevallen was er sprake van een langdurige ziekte en werd verwacht dat deze personen in 2019 zouden herstellen. Dit is niet gebeurd en beide personen zijn uitgeschreven. Op 31 december 2019 waren er 103 personen en 2 personen stonden om verschillende redenen in de wacht. Er zijn in 2019 37 personen gestart en 31 personen gestopt, daarnaast waren nog twee personen die in de wacht stonden.

Uitstroom 2019:

	2019	
<u>reden uitstroom</u>	aantal	%
proeftijd	2	6,5%
andere (arbeids)dagbesteding	4	12,9%
vrijwilligerswerk	1	3,2%
niet gemotiveerd	2	6,5%
betaalde baan	5	16,1%
ziekte/overlijden	6	19,4%
opleiding/scholing	2	6,5%
einde traject	2	6,5%
verhuizing	3	9,7%
priveomstandigheden	4	12,9%
Totaal	31	100,0%

Naast onze vaste groep deelnemers hebben een drietal andere groepen gebruik gemaakt van 'de Viermarken'. Het gaat hierbij om twee groepen leerlingen van het onderwijscentrum het Roessingh en de vrijwilligers van de metaalwerkgroep van de stichting 55+. De leerlingen van onderwijscentrum komen samen met hun leerkrachten twee ochtenden in de week meehelpen op de boerderij. De metaalwerkgroep komt een middag in de week.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

In 2019 zijn er ten opzichte van 2018 meer medewerkers geweest die per persoon, gemiddeld minder dagdelen hebben gerealiseerd.

In 2019 hebben we gekeken op welke wijze we invulling gaven aan de proefdag. Dit heeft geleid tot een toename van de instroom van mensen die uiteindelijk ook zijn gebleven. Het aantal gerealiseerde dagdelen per persoon op jaarbasis is echter nog steeds gedaald. De toename van het aantal mensen heeft als gevolg dat de werkbegeleiders relatief drukker zijn met diverse gesprekken. Als actiepunt hebben we reeds opgenomen te gaan onderzoeken hoe we als team kunnen kijken hoe we naast de werkbegeleiders, de assistenten, vakkrachten en stagiaires, een duidelijkere ondersteunende rol kunnen krijgen dan nu het geval is en wat daar dan voor nodig is.

Op 'De Viermarken' is er veel variatie aan werkzaamheden en begeleiding mogelijk. De variatie aan doelgroepen is sinds de start van 'De Viermarken', inmiddels bijna 30 jaar geleden, kenmerkend voor onze stichting en een meerwaarde voor onze wijze van werken.

Randvoorwaarden om te kunnen starten op 'De Viermarken' zijn de volgende:

1. De medewerker moet een redelijke mate van zelfstandigheid hebben;
2. De medewerker moet ouder dan 18 jaar zijn
3. De financiering moet geregeld zijn;

Uitgangspunten voor de begeleiding van de medewerker, waardoor ontwikkeling mogelijk wordt:

1. Het bieden van een veilige plek waar je welkom bent;
2. Je wordt serieus genomen;
3. Het is belangrijk dat je plezier in je bezigheden hebt/krijgt, vandaar uit kun je je weer verder ontwikkelen;
4. Je leert keuzes maken en verantwoordelijkheden nemen, ook voor het realiseren van je eigen doelstellingen;
5. De begeleiding is coachend en stimulerend, zelf ontdekken en doen, verantwoordelijkheden geven/nemen zijn hierbij belangrijke punten;
6. Mensen worden gestimuleerd elkaar te helpen daar waar dit mogelijk en wenselijk is;
7. Personeel en medewerkers gaan als gelijkwaardige met elkaar om: medewerkers worden niet betutteld.

Dit blijft ook volgend jaar ons uitgangspunt voor de begeleiding van onze mensen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Op 1 januari 2019 hadden we 10 mensen in dienst, 7,92 fte, bestaande uit directeur, 4 werkbegeleiders, 3 vakkrachten en 2 assistenten. Eén persoon (0,56 fte) had een tijdelijk dienstverband. Daarnaast waren er twee personen (1,39fte) gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening en waren er twee ZZP-ers (0,31fte) ingehuurd voor de financiële administratie en individuele ondersteuning. Totaal waren er Er was één reïntegratieplaatsing vanuit Livio (0,44 fte), een thuiszorgorganisatie in onze regio. In mei is één van de werkbegeleiders met

pensioen gegaan. De werknemer die via een reïntegratieplaatsing in december 2018 bij ons is gestart is in 2019 bij ons gedetacheerd tot eind van het jaar. In de loop van het jaar is er nog één assistent gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening van de gemeente Enschede. Gedurende het jaar hebben een aantal personeelsleden urenuitbreiding gekregen en in november is er een vakkracht extra aangenomen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het personeel op 31 december 2019.

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1
werkbegeleiders	vast	3	2,78
werkbegeleiders	gedetacheerd	1	0,67
vakman/werkbegeleider	vast	1	1,00
adviseur/vakman	vast	1	0,89
vakman	vast	1	0,89
vakman	tijdelijk	1	0,89
assistenten	vast	2	1,44
assistenten	gedetacheerd	3	2,28
adviseur financieel	zzp	1	0,22
individueel begeleider	zzp	1	0,08
		16	12,14

Het ziekteverzuim in de organisatie was voor geheel 2019 11,83 %. Het gaat hier om langdurig verzuim van twee medewerkers. Eén van deze medewerkers is inmiddels gepensioneerd. De medewerkers die in 2018 gestart is met een reïntegratietraject vanuit Livio is in 2019 gedetacheerd en zal in 2020 in dienst worden genomen. Op 31 december was er nog één personeelslid, 0,89 fte ziek. In 2018 en 2017 was het ziekteverzuim respectievelijk 8,05 en 12,04 %. Er is regelmatig contact met de arbodienst en de bedrijfsarts over het verzuim.

Alle personeelsleden hebben een functioneringsgesprek gehad. Tijdens de functioneringsgesprekken zijn o.a. opleiding/scholing, team, communicatie, planning en werkdruk gespreksonderwerpen. Binnen 'De Viermarken' is een hecht team, met veel verschillende mogelijkheden en niveaus. Werkdruk wordt met name ervaren door de werknemers die een aansturende functie hebben. In januari 2019 zijn er twee bijeenkomsten geweest om met elkaar te onderzoeken hoe we de onderlinge communicatie kunnen verbeteren. Vervolgens is er ook een organisatiescan gemaakt om te onderzoeken of iedereen nog op de juiste plek binnen de organisatie aan het werk is. Conclusie uit dit onderzoek was dat dit wel zo was, maar dat niet iedereen optimaal ingezet wordt, daar waar zijn/haar talenten liggen. Werknemers herkenden zich hierin, wat er toe geleid heeft te samen te onderzoeken hoe we dit kunnen veranderen, oftewel de juiste man/vrouw op de juiste plek binnen het team. Ook naar de wijze waarop we de werkgebieden hebben georganiseerd hebben we gekeken en onderzocht of we van 6 werkgebieden niet naar 2 teams kunnen gaan. Hier wordt nog verder aan gewerkt in 2020.

De zzp-ers hebben niet aan deze bijeenkomst mee gedaan. Dit omdat zij los van ons vaste team functioneren. Met beide zzp-ers zijn gesprekken geweest over de samenwerking en is besloten deze in 2020 voort te zetten, aangezien we allen tevreden waren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.4 Stagiaires

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiaires op de zorgboerderij.

De Viermarken is een erkend leerbedrijf en we bieden stageplekken voor verschillende opleidingen. De stagiair is op de Viermarken om te leren en ervaring op te doen over het werkgebied dat betrekking heeft op zijn of haar opleiding. De stagiair kan na verloop van tijd binnen de Viermarken (meer) eigen taken verantwoordelijkheden krijgen.

Alle stagiaires nemen deel aan het personeelsoverleg en de dagsluiting. De stagiaires kiezen zelf een vertegenwoordiger voor de Viermarkenraad en hebben op deze wijze, net als iedereen ook invloed op het beleid van de organisatie.

De stagiaires van het ROC worden begeleid door één van de werkbegeleiders (praktijkbegeleider). We hanteren een minimum leeftijd voor deze stagiaires van 18 jaar. Stagiaires maken altijd kennis met alle werkgebieden op 'De Viermarken'. Afhankelijk van de leerdoelen die de stagiaire heeft vanuit de opleiding, de persoonlijke leerdoelen en de persoonlijke voorkeur van de stagiaire voor een bepaald werkgebied, wordt de keuze gemaakt welke werkbegeleider de stagiaire gaat begeleiden.

- Taken en verantwoordelijkheden: Samenwerken met de medewerkers op de verschillende werkgebieden. Signalerende op het gebied van (knelpunten bij) werkzaamheden en medewerkers. Deelnemen aan diverse overlegvormen en deze notuleren. Begeleiden en aansturen van medewerkers. Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen de taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.
- Doelen: Kennis opdoen van het betreffende werkgebied; arbeidsvaardigheden opdoen; doelen vanuit de opleiding.
- Begeleiding: Er vinden minimaal 3 gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en Docent/begeleider plaats gedurende de stage / per schooljaar. Verder vinden er naar behoefte tussendoor op de werkvloer (kortere) evaluatie en begeleidingsmomenten plaats.

Vanuit Hogeschool Saxion zijn er stages mogelijk vanuit de opleiding Social Work. Deze worden begeleid door een HBO opgeleide werkbegeleider.

- Taken en verantwoordelijkheden: Samenwerken met de medewerkers op de verschillende werkgebieden. Signalerende op het gebied van (knelpunten bij) werkzaamheden en medewerkers. Deelnemen aan diverse overlegvormen en deze notuleren. Begeleiden en aansturen van medewerkers. Registreren, kennismakingsgesprekken, intake- en voortgangsgesprekken. Zorgontwikkeling en beleidsmatige taken. Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen de taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.
- Doelen: Kennis opdoen van het betreffende werkgebied; arbeidsvaardigheden opdoen; doelen vanuit de opleiding.
- Begeleiding: Er vinden minimaal 3 gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en Docent/begeleider plaats gedurende de stage / per schooljaar. Verder vinden er naar behoefte tussendoor op de werkvloer (kortere) evaluatie en begeleidingsmomenten plaats.

Vanuit het Zone-college zijn er stages mogelijk in de richtingen diervverzorging en groenteteelt. Vanuit de Warmonderhof en de GroeneWelle zijn er stages mogelijk in de richting van groenteteelt. Deze kunnen worden begeleid door een werkbegeleider of één van de vakmannen.

- Taken en verantwoordelijkheden: Diverse werkzaamheden in het betreffende werkgebied. MA; op de tuin, in en om de kas, kruidentuin, boomgaard, akkers, van zaaien tot oogsten. VEE; verzorging diverse dieren, onderhoud weilanden en stallen en overige voorkomende werkzaamheden. Stagiaires werken mee met onze medewerkers en leren gedurende hun stage medewerkers in vak-gerelateerde werkzaamheden te begeleiden.
- Doelen: Kennis opdoen van het betreffende werkgebied; arbeidsvaardigheden opdoen; doelen vanuit de opleiding.
- Begeleiding: Er vinden minimaal 3 gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en Docent/begeleider plaats gedurende de stage / per schooljaar. Verder vinden er naar behoefte tussendoor op de werkvloer (kortere) evaluatie en begeleidingsmomenten plaats.

De Tsjechische stagiaires van de opleiding Social Work kwamen met name om te ervaren wat een zorgboerderij is. Zij hebben kennis gemaakt met drie verschillende Twentse zorgboerderijen, waaronder 'De Viermarken'. Zij werden begeleid door de directeur en een werkbegeleider.

Eerdere jaren werden er per stageperiode van 20 weken 3 studenten het ROC van Twente op de Viermarken 'geplaatst'. De laatste 2 jaren kwam het geregeld voor dat er minder studenten vanuit het ROC een stageplek bij de Viermarken toegewezen kregen. Aangezien wij wel een aantal leerzame stageplekken kunnen bieden zijn wij ons in 2019 zijn we ons op meer onderwijsinstellingen gaan richten door o.a. Stage-vacatures te plaatsen en door naar de 'stage-beursvloer' van Hogeschool Saxion te gaan. Dit heeft in 2019 resulteert in een volledige bezetting van de stageplekken die wij kunnen bieden.

Afgelopen jaar hebben we voor het eerst een stagiair begeleid van het opleidingsinstituut Capabel Onderwijs, opleiding Maatschappelijke Zorg 4 BBL. Wij vinden het belangrijk om goed contact met de onderwijsinstellingen te onderhouden waar wij stagiaires van begeleiden. Helaas bleek dit met Capabel Onderwijs onvoldoende mogelijk, waarop wij besloten hebben nadat de stagiair zelf zijn opleiding had gestopt deze samenwerking te beëindigen.

Onderstaand een overzicht van de stagiaires die in 2019 op 'De Viermarken' zijn geweest:

Herkomst van de stagiaires:

instelling	niveau	opleiding	aantal	dagdelen	fte
ROC	mbo niv 4	maatschappelijke zorg	7	474	1,08
Zone.college	vmbo	diervverzorging	1	20	0,05
Zone.college	mbo niv 3	diervverzorging	1	80	0,18
Zone.college	mbo niv 4	vakexpert teelt en groene technologie	1	45	0,10
Capabel Onderwijs	mibo niv w	maatschappelijke zorg, persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	1	52	0,12
Warmonderhof	mbo niv 3	medewerker biologisch dynamisch bedrijf	1	65	0,15
Saxion	hbo	social work	2	59	0,13
Windesheim	hbo	social work	1	49	0,11
Caritas, college of social work (Olomouc, Tsjechië)	hbo	Charitble & social work	3	108	0,25
			18	952	2,16

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening. Dat betekent dat elke kwetsbare Enschedeër die bij ons komt en onder deze regeling valt hier als vrijwilliger komt werken. Toch is er een groep mensen die niet valt onder deze regeling en ook niet door een instelling wordt verwezen: voor de buitenwereld zijn dit onze vrijwilligers. Op de werkvloer is iedereen medewerker en is de benadering voor iedereen gelijk.

Het afgelopen jaar zijn er 17 ingeschreven vrijwilligers geweest, die er samen 799 dagdelen zijn geweest. Vrijwilligers kunnen op alle werkgebieden helpen. Er zijn twee vrijwilligers die elk een dag rijden op onze bus. Een andere vrijwilliger ondersteunt al meerdere jaren de Viermarkenraad. Met alle mensen vindt er jaarlijks een gesprek plaats.

In 2019 zijn er ook diverse malen groepen vrijwilligers geweest die hebben geholpen met allerlei grote klussen.

Er is een vrij stabiel aantal vaste vrijwilligers, daarnaast komt het ook voor dat mensen voor een afgebakende periode willen helpen en dan weer iets anders willen gaan doen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiaires en vrijwilligers.

De Viermarken had een behoorlijk ziekteverzuim. Dit is een aandachtspunt en per individuele ziektemelding is er contact met de bedrijfsarts. Er worden met de zieke werknemers zo goed mogelijk afspraken gemaakt die bevorderen dat de hij/zij weer aan de slag kan. Gezien de aard van het verzuim is dit echter niet altijd mogelijk. Een zieke collega levert voor de overige werknemers altijd extra werkdruk op. Ook al wordt de zieke medewerker vervangen: een nieuwe collega is nog niet altijd direct inzetbaar en vergt de nodige begeleiding. We hebben in 2019 daarom deels gekozen voor urenuitbreiding van de parttimers en gekeken hoe we de werkzaamheden beter kunnen organiseren. Dit laatste proces loopt nog. In november 2019 is er nog een extra werknemer in dienst genomen. De achtergrond van deze werknemer is dusdanig dat hij zowel vakkracht als werkbegeleider kan zijn en daardoor flexibel inzetbaar is.

Omdat we aan het onderzoeken zijn of we van zes werkgebieden naar twee teams kunnen, zijn er een behoorlijk aantal overleggen ontstaan: Zo is er voor elk werkgebied een werkgebiedoverleg voor iedereen die op dat gebied helpt, ook medewerkers. Een keer per maand vergadert de Viermarkenraad en ook het personeelsoverleg is maandelijks. Twee wekelijks is er een werkbegeleidersoverleg en wekelijks zijn er diverse bilaterale overlegsituaties tussen werkbegeleiders onderling en met de directeur. Wekelijks is er een medewerkersoverleg voor iedereen, ook personeel. Het coördinatieoverleg voor de werkbegeleiders en vakkrachten die de nieuwe teams (gaan) aansturen is ook wekelijks. Dagelijks is er dan nog de dagafsluiting. Zoveel overleggen waar met name de werkbegeleiders aan deel nemen betekent dat zij minder bereikbaar zijn op de werkvloer. Natuurlijk is inspraak op deze manier zorgvuldig geregeld, maar de aanwezigheid van de werkbegeleiders op de werkvloer is daardoor een stukje minder. Voor 2020 is dit een aandachtspunt.

Stagiaires vinden we belangrijk. We denken dat zij een goede aanvulling voor ons team kunnen zijn en dat een stage bij onze stichting de

toekomstige collega's een goed beeld kan geven hoe je kwetsbare mensen op een respectvolle wijze kunt ondersteunen, daar waar dit nodig is. Stagiaires op hun beurt brengen de nodige kennis mee vanuit de opleiding. Op deze manier kunnen wij ook toetsen of onze werkwijze aansluit bij hetgeen de studenten leren.

Vrijwilligers blijven belangrijk voor onze stichting. In 2019 heeft er een kleine uitbreiding van het aantal vrijwilligers plaatsgevonden die samen wel substantieel meer dagdelen zijn geweest dan in 2018. Dit is bijzonder waardevol omdat de vrijwilligers de werkbegeleiders ondersteunen daar waar dit praktisch nodig is. De groep mensen die via de gemeente Enschede naar 'De Viermarken' komen worden door de gemeente Enschede gezien als kwetsbare vrijwilligers. Bij ons zijn kwetsbare vrijwilligers medewerkers.

De Viermarken heeft voldoende bevoegd en bekwaam personeel met zeer diverse achtergronden om onze medewerkers te begeleiden. In de bijlage een overzicht van de genoten opleidingen d.d. 1 juni 2019

Acties

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

Bijlagen

- opleidingsniveau werknemers 2019

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Er waren geen individuele opleidingsdoelen voor 2019.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Als team wilden we ons nog meer verdiepen in alles wat met communicatie te maken heeft. Eind 2019 zijn er twee evaluatie bijeenkomsten geweest onder leiding van Gail Heslinga van Gail's Company. Doel was de uitkomsten van de ME4ALL talentscan en de wijze waarop we daar het afgelopen jaar mee hebben gewerkt door te nemen en de kennis weer even op te frissen. Tevens was dit de start van de interne cursus NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren) die we in 2020 met het merendeel van het personeel gaan volgen.

De **ME4ALL Talentscan** is een unieke test gebaseerd op het gedachtengoed van Hipocrates en Jung. Net als MBTI, Insights Discovery en DISC staan persoonlijkheidstypen centraal. De talentscan onderscheidt zich door de eenvoud en een unieke combinatie van onbewuste en bewuste keuzes. Daardoor ontstaat inzicht in onbewuste drijfveren, talentontwikkeling en vitaliteit. Het vergt wel enige oefening om deze scan goed te kunnen lezen. De directeur heeft daarom de opleiding ME4ALL practitioner gevolgd en met succes afgerond.

In 2019 is er door één of meerder mensen deelgenomen aan de volgende activiteiten:

- BHV-cursus: alle vakkrachten, werkbegeleiders en directeur, certificaten behaald: BHV-cursus
 - doel: er zijn voldoende bhv-ers op de boerderij aanwezig die juist kunnen handelen als dit noodzakelijk is.
- voorlichtingsavond NAH (Hans van Dam), werkbegeleider en directeur
 - doel: meer achtergrondinformatie over de wijze waarop onze hersenen werken en wat het gevolg kan zijn van een beschadiging en hoe daar mee om te gaan
- informatieavond, 'Wat was ook al weer de bedoeling?' Thema avond rond kwaliteit en de wijze waarop kwaliteit gewaarborgd moet/kan worden. Directeur en werkbegeleider/vakkracht
 - doel: stil staan bij waar we nu met kwaliteit mee bezig zijn. Om te voorkomen dat we zouden verzanden in de systematiek van een ingewikkeld kwaliteitssysteem is het goed te kijken hoe we het nu doen en of dat de juiste/enige manier is.
- studieclub zorgboeren Twente, onderwerpen o.a. thema-avond praktisch leiding geven en kwaliteit op de zorgboerderij, directeur
 - doel studieclub: intervisie en gemeenschappelijke thema's op de agenda zetten.
- cursus ME4ALL talentscan practitioner, directeur, certificaat behaald.
 - doel: structureel kunnen werken met de talentscan en onderzoeken of dit ook inzetbaar is voor onze doelgroep
- themadag rond eenzaamheid, directeur
 - eenzaamheid is een belangrijk thema in de huidige maatschappij en ook onder onze doelgroep speelt dit. Bijeenkomst voor meer achtergrond informatie en hoe je eenzaamheid kun signaleren
- ondernemersnetwerk landbouw en zorg, directeur en werkbegeleider/vakkracht
 - thema: arbeid vervangen door.....: bewustwording van de kosten van de begeleiding van de doelgroep en hoe zou je de kostprijs kunnen verlagen
 - thema: storytelling: PR en communicatie naar buiten toe: hoe presenteer je je zorgboerderij
 - thema: resultaatgericht werken: van inspanningsverplichting naar resultaatverplichting

- thema: kengetallen: met elkaar de bedrijfsresultaten vergelijken en bespreken
- Biovak, werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: onderzoeken wat de actuele ontwikkelingen op het gebied van de biologische landbouw zijn, netwerken en toeleveranciers en afnemers ontmoeten.
- Cursus machinekeuringen, assistent medewerker
 - doel: ten alle tijde op de boerderij iemand hebben die in de gaten houdt of de machines en werktuigen die we gebruiken veilig zijn.
- KNNV (Vereniging voor Veldbiologie), medewerkers en werknemers
 - doel: informatieochtend over insecten en biodiversiteit met als doel bewustwording en wat we als biologische boerderij kunnen bijdragen aan meer biodiversiteit (m.n. insecten) door bijvoorbeeld bepaalde waardplanten in de moestuin te laten staan

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Twee werknemers gaan een cursus excel volgen omdat we op de boerderij veel registraties en planningen in excel verwerken en zij daar iets meer over willen leren omdat zij daar onvoldoende kennis van hebben.

Er wordt voor werknemers en medewerkers intern een cursus motorzagen georganiseerd. We kiezen er bewust voor dat medewerkers met machines en werktuigen mogen werken, maar dat moet zeker wel veilig gebeuren. Om te kunnen werken met een motorzaag is bij ons een certificaat nodig en de fysieke gezondheid van een medewerker moet het toelaten om met een motorzaag te werken. Het werken met een motorzaag mag bij ons nooit alleen, maar altijd in tweetallen waarbij minstens één van de twee personen ervaren is.

In januari tot en met april zijn de workshops NLP gepland voor het hele team. Er zijn een aantal assistenten die niet deelnemen omdat het voor hen persoonlijk te intensief is en voor hun functie op de boerderij niet noodzakelijk is. Daarentegen nemen 3 medewerkers deel die een voortrekkersrol hebben op de boerderij. Doel is je bewust te worden hoe communicatie werkt en wat je kunt doen om goed te communiceren.

De bhv-cursus wordt in het najaar gehouden.

De opleidingsdoelen worden jaarlijks tijdens de functioneringsgesprekken besproken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van scholing en ontwikkeling.

Er is een prima team op 'De Viermarken' aanwezig, gemotiveerd en met voldoende competenties voor het werk dat we doen. Tijdens de functioneringsgesprekken komt de vraag rond individuele opleidingswensen opnieuw aan de orde. Net als vorig jaar geldt: We hebben de opleidingsdoelen voor de komende jaren nog niet volledig geïnventariseerd. We hebben HBO-ers, MBO-ers, LBO-ers in dienst op zowel het gebied van landbouw en zorg. We hebben jaren ervaring met het werken met de medewerkers en ons personeelsbestand bestaat uit schoolverlaters tot en met mensen die bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben. Met elkaar hebben we heel veel kennis in huis. Doordat we van het werken in werkgebieden richting werken in teams gaan is het eenvoudiger geworden kennis te delen en te onderzoeken welke kennis er eventueel nog nodig is.

We houden het aanbod aan cursussen van de vereniging zorgboeren Overijssel en de cooperatie Boer en Zorg in de gaten. Indien er interessante thema's zijn, die ook voor ons van belang zijn, nemen we deel. We zijn lid van de studieclub zorgboeren Twente en het ondernemersnetwerk zorglandbouw, waardoor we ook geïnformeerd zijn over ontwikkelingen die gaande zijn. Verder houden we de nieuwsbrieven van de federatie in de gaten en ondernemen actie als dit noodzakelijk is. Via de hogeschool Saxion en het ROC worden we ook regelmatig uitgenodigd voor thema bijeenkomsten. Indien het onderwerp interessant is voor onze organisatie nemen we hier aan deel.

Het volgen van een opleiding moet geen doel op zich zijn: het gaat erom dat mensen voldoende de mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen, passend bij de functie, hun eigen wensen en de behoeften van de organisatie, zodat we kwalitatief goede begeleiding kunnen blijven bieden en de boerderij zich daarbij passend kan ontwikkelen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Regelmatig vinden evaluaties plaats, waarbij gekeken wordt hoe het gaat met de gestelde doelen, hoe de medewerker de begeleiding ervaart, wat wensen/doelen zijn voor korte en lange termijn. Deze gesprekken vinden altijd plaats met de medewerker, vaak zijn begeleider bij de verwijzende instelling en/of de vertegenwoordiger van de medewerker. Of de persoonlijk begeleider aanwezig is hangt af van de wens van de medewerker en/of onze wens ook met de persoonlijk begeleider te spreken.

Medewerkers ervaren de gesprekken als prettig, even een moment van persoonlijke aandacht. Het geeft hen de mogelijkheid de zaken uit te spreken die hen bezig houden. Dit kan te maken hebben met het functioneren en de werkzaamheden op de boerderij, maar kan zeker ook gaan over hoe het thuis gaat en de invloed hiervan op de boerderij en omgekeerd.

Elke medewerker heeft minimaal één officieel voortgangsgesprek en soms twee. Tijdens het officiële voortgangsgesprek worden de doelen geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Nieuwe medewerkers hebben naast de intake een einde proeftijd gesprek na twee maanden. Daarnaast zijn er tussentijdse gesprekken die zeer belangrijk zijn en vaak tijdens de werkzaamheden gehouden worden. De informatie uit deze gesprekken is waardevol, maar wordt niet op dezelfde wijze verwerkt als de officiële voortgangsgesprekken.

In 2019 zijn er 91 voortgangsgesprekken gehouden, met 25 medewerkers is er een tweede voortgangsgesprek gehouden. Er zijn 37 intakes geweest en dan volgt na een maand een korte evaluatie en na twee maanden volgt het einde proeftijd gesprek. Ook dit is een evaluatiegesprek. Vervolgens zijn er 31 mensen gestopt en hebben er 25 eind gesprekken plaatsgevonden. Het eindgesprek is niet altijd te realiseren met onze doelgroep, hoewel we hier zelf wel grote waarde aan hechten. Als een medewerker in het begin van het jaar is gestopt heeft deze nog geen voortgangsgesprek gehad, maar alleen een eindgesprek.

Waardevol vinden we ook de gesprekken die ontstaan op het moment dat een werkbegeleider 1 op 1 samenwerkt met een medewerker. In de ongedwongen sfeer van het samen een klus klaren kunnen er soms gemakkelijker zaken besproken worden. We zijn aan het onderzoeken of en hoe we dit mogelijk structureel kunnen inbedden in onze begeleiding. Er worden op dit moment geen verslagen gemaakt van deze laatste gesprekken, alleen het hoogst noodzakelijke, zodat de medewerker veilig en met plezier aan zijn persoonlijke doelen kan werken en collega werkbegeleiders goed geïnformeerd zijn.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

In het algemeen kan geconcludeerd worden dat de evaluatiegesprekken zowel voor medewerker als werkbegeleider waardevol zijn. Doelen worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld en nieuwe doelen worden afgesproken. Het zijn open gesprekken, waarbij medewerkers zich vrij genoeg voelen om te bespreken wat zij belangrijk vinden en het voor de werkbegeleider mogelijk is zowel de positieve punten als de verbeterpunten te benoemen. We hebben ter ondersteuning voor de gespreksvoering een begeleidend schrijven met tips gemaakt voor de werkbegeleiders.

Alle medewerkers krijgen minimaal één voortgangsgesprek per jaar. Een aantal medewerkers krijgt twee of meer gesprekken per jaar. Dit is afhankelijk van de wens en het functioneren van de medewerker. Zeker voor medewerkers die al langer op de boerderij zijn is éénmaal per jaar een voortgangsgesprek prima. Het dagelijkse contact is vaak veel belangrijker en veel zaken worden tijdens het samenwerken besproken. Onze werkwijze is dat we 's ochtends kijken hoe mensen binnen komen en dan bepalen welke mensen even extra aandacht nodig hebben. We herkennen de signalen die aangeven dat er iets speelt van mensen die al langer bij ons werken prima. Bij nieuwe mensen duurt dat altijd even, vandaar dat er dan regelmatig afgesproken contactmomenten zijn. Het samen, 1 op 1 werken, de wat informelere manier van een gesprek voeren, leidt tot andere gesprekken dan op het moment dat je samen om tafel zit met het voortgangsformulier en de afgesproken doelen. Voor het rapporteren van bijzonderheden voor de overdracht hebben we een korte instructie zodat we dit allen zo uniform mogelijk doen.

In 2019 hebben we een proefperiode gehouden om te onderzoeken of we de voortgangsgesprekken ook op de werkvloer zouden kunnen houden. We zijn er mee gestopt omdat er dan uiteindelijk toch te veel versturende factoren zijn die maken dat je wel een goed informeel gesprek hebt, maar dat het concrete evalueren van doelen niet mogelijk is.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- begeleidend schrijven gespreksvoering
- rapporteren

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Wekelijks is het medewerkersoverleg gehouden, waarin alle zaken aangaande 'De Viermarken' worden besproken en er ook gelegenheid is vragen te stellen. Het gaat te ver om in dit verslag alle besprekpunten weer te geven. De standaardagenda van dit overleg is als volgt:

- mededelingen
- arboaangelegenheden
- werkgebieden
- rondvraag

Maandelijks, elke laatste donderdag van de maand, is er in principe een overleg van de Viermarkenraad. In de Viermarkenraad zit een vertegenwoordiging van medewerkers, vrijwilligers, werknemers en stagiaires. Indien veel leden van de raad niet kunnen, kan het zijn dat dit overleg wordt verplaatst of uitvalt. De agenda wordt opgesteld door de voorzitter van de raad. Dit is een medewerker. Door iedereen kunnen agendapunten worden ingebracht. Er is een speciale Viermarkenraad ideeën bus (de Koe), waarin anoniem agendapunten of andere ideeën ingebracht kunnen worden. De voorzitter van de Viermarkenraad is een medewerker. In 2019 is er op de volgende data een vergadering geweest en zijn de volgende onderwerpen besproken

datum	gespreksonderwerpen (voortgang)
31-1 (met directeur)	• project nieuwe foliekas (loopt) • financiën (subsidie toegekend, medewerkers wens overstappen naar een andere bank, meer duurzaam) • pensionering werkbegeleider M en vervanging (samen afscheid organiseren) • wens duofiets/bakfiets (meer informatie verzamelen over wensen wie er gebruik van kan maken) • evaluatie kerstetentje 2018 (rekening houden met mensen die niet goed tegen prikkels kunnen)
28-2 (zonder directeur)	• ontbreken van informatiebordjes AR-wandelroute (route was nog niet klaar, worden nog geplaatst) • realiseren informatiebord voor de winkel (wordt aan gewerkt) • wens: open tussen kerst en oud en nieuw (alleen bij voldoende medewerkers mogelijk, wordt rond die tijd geïnventariseerd) • komt de fiets-vierdaagse weer langs (wordt uitgezocht) • bijdrage Viermarkenraad aan het maatschappelijke jaarverslag is klaar, wordt toegevoegd
4-4 (ipv 28-3)	• inventariseren wie wil werken tussen kerst en oud en nieuw vragen tijdens het medewerkersoverleg zonder staf • informatiebord is klaar

(met directeur)	- voortgang duofiets (doel is niet helder, waardoor ook niet duidelijk is waar de fiets aan zou moeten voldoen: boodschappen kunnen meenemen, rolstoel aanpassingen, hulpmotor etc. wordt verder uitgezocht door de raad en met medewerkers besproken. Kan niet uit exploitatie: zullen fondsen voor benaderd moeten worden) - onderzoeken of medewerkers zelf zouden willen deelnemen aan de fietsvierdaagse (wordt geïnventariseerd) - duurzame bank: voorstel Triodos (wordt verder onderzocht) - datum algemeen overleg zonder staf: 9 mei (agenda wordt opgesteld)
28-4 (zonder directeur)	- Viermarken is stempelplaats voor de fietsvierdaagse (goed organiseren) - agendapunten overleg zonder staf: - Inventariseren sluiting tussen Kerst en Oud- en Nieuwjaar. - Overstap naar duurzame bank bijv. Triodos of ASN - Animo voor deelname van een Viermarkenteam aan de Fietsvierdaagse, inventariseren. - Aanschaf Duofiets: wat vinden de Viermarkers hiervan en wat voor type fiets is zinvol en heeft de voorkeur? - maken van herdenkingsplek voor overleden Viermarkers (voorstel kikkerpoel met herdenkingsboom en bankje, moet worden uitgewerkt)
6-6 (ipv30-5) (met directeur)	- korte vergadering ivm voorbereidingen open dag 16-6 - afcheid medewerker M, heeft baan gekregen en gaat uit Viermarkenraad - bezoek medewerkers provincie Overijssel op 17-6 door laten gaan ivm open dag ervoor (kan doorgaan)
28-6	overleg wel gehouden, maar niet genotuleerd
25-7 (met directeur)	- zomerbbq wordt 30 augustus gehouden, voorstel volgend jaar weer een uitje ipv een bbq (wordt in de begroting 2020 meegenomen) - medewerker E, volgt medewerker M op tot er weer verkiezingen worden gehouden. - proefperiode voor een meewerkdagdeel ipv een tweede voortgangsgesprek wordt uitgelegd en over drie maanden geëvalueerd - evaluatie van het tropenrooster voor medewerkers die dit willen en meer zelfstandig zijn (wordt positief ervaren, wel puzzelen qua inzet begeleiding)
29-8 (zonder directeur)	- verkiezingen Viermarkenraad wordt besproken (allen zijn herkiesbaar) - vraag waarom Viermarken niet deelneemt aan de Enschedese Doe beurs (wordt uitgezocht) - instroom van nieuwe medewerkers en stagiaires is niet altijd duidelijk voor de al aanwezige medewerkers (wordt vervolgd) - mogen weer vitrine inrichten bij Livio 'De Cromhoff' met eigen producten en deelnemen aan hun kerstmarkt. (medewerkers M en E gaan) - Fietsvierdaagse Oldenzaal heeft is langs geweest.
3-10 (ipv 26-9)	
31/10 (met directeur)	- subsidieaanvraag voor duofiets bij Univé is afgewezen (voorlopig even op laag pitje) - evaluatie procedure rond inslapen van pony's. (afpraak: indien mogelijk worden medewerkers vooraf geïnformeerd) - voorbereidingsgroep tevredenheidsonderzoek 2019 wordt gevormd (uitvoeren tevredenheidsonderzoek 2019 eind november) - afcheid werkbegeleider M wordt op 21 november gehouden (afscheidsboek is in de maak) - opmerking KOE: informatie die wordt gegeven is niet altijd eenduidig (die wordt besproken in het medewerkersoverleg zonder staf) - verzoek HBO stagiaires die een jaarstage bij ons lopen toegang te verlenen tot de digitale zorgadministratie zodat zij beter ingewerkt kunnen worden (wordt geagendeerd in het medewerkersoverleg zonder staf) 28-11 overleg medewerkers zonder staf, agenda - Mededeling over de huidige samenstelling van de Viermarkenraad en het besluit om nu geen verkiezingen te houden. - Eenduidige informatie van werkbegeleiders over het hoe, wat en waar van werkzaamheden. - Inzage in dossiers door HBO stagiaires. - Communicatie over moeilijke keuzes en beslissing zoals recent het laten inslapen van twee pony's.
5-12 (ipv 28-11) (met directeur)	- voorstel inzage dossiers door HBO stagiaires is goedgekeurd met dien verstande dat er eerst toestemming moet worden gevraagd. Dit maakt dat stagiaires uitgesloten worden van de digitale overdrachten die noodzakelijk zijn. Deze overdrachten zijn namelijk gekoppeld aan toestemming om het dossier in te zien. Dit zal nogmaals worden geagendeerd op een vergadering zonder staf waarbij een werkbegeleider zal worden uitgenodigd dit nader toe te lichten. Tot die tijd mogen hbo stagiaires, overigens net als mbo-stagiaires zonder schriftelijke toestemming van de medewerker geen toegang tot dossiers. - afcheid van werkbegeleider M was erg mooi. M was er heel blij mee.

- tevredenheidsonderzoek wordt week 51 uitgedeeld.
- verzoek bladblazers zo min mogelijk in te zetten ivm geluids- en milieuoverlast (werkgebied MTO wordt geïnformeerd, gaan hier zoveel mogelijk rekening mee houden)

Overleg medewerkers zonder staf 9 mei (voortgang)

- Introductie van 'De Viermarkenraad' voor nieuwe medewerkers
- Er wordt een lijst opgehangen voor wie wil werken tussen Kerst- en Oud en nieuw (bleek uiteindelijk te weinig animo)
- Aanschaf van een duofiets wordt positief ontvangen: dus financiering voor zoeken
- deelname aan fietsvierdaagse (leuk, maar uiteindelijk 1 opgave, teamdeelname is dus niet doorgegaan)
- overstappen naar duurzame bank, wordt vervolgd.

Overleg medewerkers zonder staf 28 november

- verkiezingen Viermarkenraad (besloten wordt de verkiezingen een jaar uit te stellen, vanwege de wisselingen in de raad het afgelopen jaar.)
- Er is behoefte aan uitleg wat de rol van stagiaires is en stagiaires moeten nadrukkelijker gewezen worden op de eigen kracht en ervaring van de medewerkers
- bij moeilijke beslissingen aangaande de boerderij 'De Viermarken' willen medewerkers ten alle tijde betrokken zijn en als het kan meedenken of meehelpen.
- Tevredenheidsonderzoek 2019 wordt in week 51 uitgedeeld.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De inspraak is goed geregeld. Notulen van het overleg van 'De Viermarkenraad' zijn openbaar en worden op het prikbord in de gang gehangen. Er is veel belangstelling onder de medewerkers om deel te nemen aan 'De Viermarkenraad' wat aantoont dat men ook betrokken is. Een medewerker zit in 'De Viermarkenraad' namens de overige medewerkers. Het is soms lastig om te bepalen hoe je dan zorgt dat je weet wat anderen vinden. In 2019 gaan we hierover met elkaar van gedachten wisselen hoe we dit zo zorgvuldig mogelijk kunnen doen.

Er is een ideeënbus waar mensen gebruik van kunnen maken en in de kast in de kantine is een map, 'Hier zit ik mee' waar mensen ook tips, vragen of andere zaken anoniem in kwijt kunnen. Van de map is het afgelopen jaar geen gebruik gemaakt. Van de ideeënbus wel. De Viermarkenraad beheert de ideeënbus.

Het komende jaar gaan we op dezelfde voet verder.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Het tevredenheidsonderzoek 2019 is in december 2019 uitgedeeld. We gebruiken hiervoor de vragenlijst zoals die is opgesteld door de federatie met een aantal aanpassingen die specifiek van toepassing zijn voor onze organisatie. Jaarlijks wordt het tevredenheidsonderzoek besproken met alle medewerkers die daarin geïnteresseerd zijn. Ten tijde van het maken van dit jaarverslag zijn de resultaten nog niet met de medewerkers besproken.

De resultaten zijn als bijlage bijgevoegd.

Het tevredenheidsonderzoek is uitgedeeld aan 103 personen, 66 enquêtes zijn weer ingeleverd. Mensen waren vrij de vragenlijst mee naar huis te nemen en daar eventueel met hulp in te vullen. Vragen liggen o.a. op het gebied van arbo, werkbegeleiding, aard van de werkzaamheden.

Van de 66 mensen die de enquête hebben ingevuld hebben 45 personen hun naam ingevuld. 57 personen hebben ingevuld hoeveel dagdelen per week zij gemiddeld aanwezig zijn, dit zijn er 4 per week.

Wat betreft de organisatie van 'De Viermarken' werden drie verbeterpunten het vaakst genoemd: communicatie, planning en meer personeel op de werkvloer. Het leukste aan de organisatie vindt men de mensen en de dieren. rapportcijfers gegeven, een 8,2 voor de begeleiding (2018: 8,2) en een 8,2 voor activiteiten/werkzaamheden (2017: 8,2). 91% van de medewerkers voelt zich veilig op de boerderij en 95% van de mensen heeft veel plezier in de werkzaamheden. 89% zou 'De Viermarken' aanbevelen aan mensen in een vergelijkbare situatie (90% in 2018). Er zijn 4 personen die 'De Viermarken' niet zou aanbevelen, dat is hoger dan in het voorgaande jaar. Een oorzaak kan zijn dat niet alle mensen geheel vrijwillig op de boerderij komen. Het hebben van een dagbesteding kan een voorwaarde zijn om op een bepaalde locatie te kunnen wonen.

Acties

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

Bijlagen

- tevredenheidsonderzoek 2019

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Algehele conclusie is dat het best goed gaat op 'De Viermarken', de sfeer is goed en men voelt zich veilig. Opvallend ten opzichte van 2018 en voorgaande jaren is dat de drukte op de boerderij nauwelijks meer wordt genoemd als knelpunt. Doordat mensen nu kunnen kiezen om na de werkverdeling naar boerderij Oldenhof te gaan en daar ook pauze houden, is het in de kantine van 'De Viermarken' daardoor een stuk rustiger. Als positief punt worden nu juist de mensen op de boerderij benoemd. Het zoeken naar een werkbegeleider wordt minder genoemd, wel wordt aangegeven dat het personeel vaker op de werkvloer aanwezig zou moeten zijn. Dit is een bekend knelpunt, maar daar waar we hadden gehoopt dat administratieve belastingen minder zouden worden, is dit in de praktijk voor ons niet gebeurd. We zijn aan het onderzoeken of we een deel van onze administratieve taken kunnen uitbesteden of verminderen. Ook de communicatie wordt als verbeterpunt genoemd, samen met het plannen. Om juist taken af te stemmen zijn er een aantal overlegmomenten bij gekomen. Dat betekent dat de deelnemers aan dat overleg dan niet beschikbaar zijn op de werkvloer. We gaan kijken of we dit nog op een andere manier kunnen oplossen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Ongevallen en bijna ongevallen worden bij ons geregistreerd: de zogenaamd fobo (formulier ongevallen en bijna ongevallen). Hier wordt omschreven wat de situatie was, wanneer dit is gebeurd wat er exact is gebeurd, of er getuigen waren, of er letsel is, of er schade is, wie er geïnformeerd is, wat de onveilige situatie was en welke maatregelen genomen kunnen/moeten worden om dit in de toekomst te voorkomen. Tevens wordt dit formulier ondertekend door degene die dit formulier invuld en wanneer een eventuele actie afgehandeld is. Onderstaand een samenvatting van elke fobo.

Een medewerkers is uitgedaagd op de helling van de potstal toen hij deze helling mestvrij wilde maken. De medewerker had een aantal beurse plekken. Het kon gebeuren doordat één van de dwarsbalken op de vloer stuk was. De dwarsbalk is inmiddels gerepareerd. In de stalperiode wekelijks controle of de balken op de helling in orde zijn. Werkbegeleider is hier eindverantwoordelijk voor.

Een medewerkers heeft zich met een hamer met een rubberen handvat op de nagel geslagen. Dit kon gebeuren doordat het handvat van de hamer los zat. Medewerker heeft het topje van zijn middelvinger gekneusd. De hamer is vervangen en medewerkers en werknemers zijn er op gewezen dat voor gebruik van gereedschap altijd gecontroleerd moet worden of het gereedschap in goede staat is. Het is van belang dat ook medewerkers zelf hier op letten, omdat er erg veel gereedschap aanwezig is op de boerderij. Natuurlijk blijft de eindverantwoordelijkheid voor goed gereedschap bij de stichting liggen.

Een medewerker kreeg een trap van een pony toen hij met deze pony aan het wandelen was. Dit kon gebeuren doordat het onstuimig weer was, de pony veel energie had en weinig beweging kreeg omdat hij last had van hoofbevangenheid en de medewerker net iets te ver naar achteren liep. Medewerker had in eerste instantie een rode plek in zijn zij, die hebben we gekoeld. Inschatting van bhv-er en medewerker zelf was dat het wel meeviel en ons voorgestelde bezoek aan de huisarts, voor de zekerheid, wilde medewerker nog even aanzien. De volgende dag had de medewerker nergens last van. Er is afgesproken dat er bij onstuimig weer niet gewandeld wordt en we gaan een paddock aanleggen zodat dieren ook bij hoofbevangenheid daar bewegingsvrijheid hebben. Er is vervolgens voor de medewerkers door de werkbegeleiders nogmaals een instructieles wandelen met pony's en ezels gegeven. De werkbegeleider bepaald of er met de pony's gewandeld kan worden.

Bij het aankoppelen van de bloter achter de trekker stond een medewerker bij de bloter om te helpen. De bloter zat al in de achterhef maar de aftakas moest nog aangekoppeld. De chauffeur moest een klein stukje naar achteren rijden en ging per ongeluk een klein stukje naar voren, waardoor de bloter tegen de veiligheidslaarzen van de medewerker kwam. Medewerker had een pijnlijk been. Hoewel medewerkers beide ervaren zijn in het werken met machines en apparaten ontstond bij hen twijfel of ze de bloter op de juiste manier achter de trekker konden maken. In het vervolg bij twijfel altijd overleggen met de vakkracht/werkbegeleider. De vakkracht/werkbegeleider heeft ook opnieuw instructies gegeven rond het aan- en afkoppelen van machines achter de trekkers en was de eerstkomende tijd aanwezig om te controleren of het goed ging.

Medewerker moest een schapenkar repareren en hier was laswerk voor nodig. Medewerker is aan de klus begonnen zonder te controleren of de kar wel leeg was en er lag nog hooi in de kar. Dit hooi is door het lassen in brand gevlogen. Gelukkig is dit tijdig opgemerkt en één van onze bhv-ers kon het beginnende brandje tijdig blussen met de brandblusser die hier aanwezig was. Er zijn twee verbeterpunten: Bij het wegzetten van een kar moet de laatste gebruiker controleren of de kar leeg is en voor het beginnen van een lasklus moet gecontroleerd worden of er geen brandbaar materiaal in de directe omgeving is. Assistent werkplaats houdt dit extra in de gaten.

Bij het pakken van een schoffel uit het gereedschapsrek is er een schoffel gedraaid en uit dit rek gevallen waardoor de medewerker de knokkels van zijn hand iets geschaafd heeft. In de loop der jaren hebben we ervoor gekozen steeds smallere schoffels aan te schaffen, waardoor het oorspronkelijke rek te breed is voor deze schoffels en zij kunnen bewegen. Het tuingereedschap wordt nu nog opgeslagen in de loods, we willen dit gaan opslaan bij de nieuwe foliekas. Daar zullen we voor een andere opslagwijze kiezen of een mobiele kar maken voor het gereedschap. De kleine schoffels worden voorlopig apart opgeslagen in een ton waar ze uitgepakt kunnen worden. Dit is ook niet ideaal, maar een tussenoplossing.

Medewerker heeft haar hoofd gestoten aan de lage deurpost bij de ponystal en heeft daardoor een bult top haar hoofd. Het is gezien de aard van de stal niet mogelijk de deuren hoger te maken. Medewerkers worden er regelmatig op geattendeerd dat de deurpost bij de pony's laag is. We zijn nog aan het onderzoeken of we de post een opvallende kleur kunnen geven zodat het minder gemakkelijk over het hoofd gezien kan worden.

Medewerker struikelde over een tuinslang die niet was opgeruimd en viel op haar neus. Gevolg: sneetje in haar neus en haar neus was gekneusd. Afspraak is dat de tuinslangen bij geen gebruik worden opgerold. We willen in de nieuwe kas betere haspels en een vast watersysteem, zodat er minder met lange, op de grond liggende tuinslangen hoeven te werken. Tot die tijd wordt er door allen er op gelet dat de slangen zo goed mogelijk worden weggelegd, zodat je er niet over kunt struikelen. Werkbegeleider en assistent helpen mensen hier regelmatig aan herinneren en controleren regelmatig of het ook daadwerkelijk wel gebeurt.

Tijdens het maken van de hemelwaterafvoer van de stal is een medewerker uitgegleden toen hij over een plank wilde lopen die over de greppel lag die voor de afvoer was gegraven. De medewerker ging door zijn enkel en had spierpijn. De afvoerpijp is op deze plek alvast ingegraven zodat er een plek was waar je over de greppel kon, zonder dat je daarvoor over een plank moest. Tijdens werkzaamheden er attent op zijn dat paden die gebruikt moeten worden goed en veilig begaanbaar blijven en als dit niet mogelijk is aangeven dat medewerkers extra moeten opletten of aangeven dat medewerkers tijdelijk een andere weg moeten gebruiken. Verantwoordelijkheid ligt hiervoor bij de werkbegeleider of vakkracht die deze klus aanstuurt.

Medewerker liep tijdens het bellen in een gat dat was gegraven om palen te zetten. Medewerker had gelukkig niets. Medewerker was samen met werkbegeleider en assistent bezig met het zetten van palen voor een nieuwe afrastering en werd afgeleid doordat hij gebeld werd. In plaats van op een geschikt moment terug te bellen of te blijven staan terwijl hij toch de telefoon opnam is hij gaan lopen en op die manier in een net gegraven gat gelopen. Medewerker is aangesproken op de afspraak die we hebben tijdens het werk zo min mogelijk te bellen gezien die gevaarlijke situatie die ongewild kan ontstaan voor hemzelf of een ander. Tijdens het medewerkersoverleg is nogmaals voorlichting gegeven en geadviseerd de telefoons of in de kluis te leggen of in ieder geval zo min mogelijk te bellen, appen, sms-en of andere zaken tijdens het werk. Medewerkers worden regelmatig door het personeel aangesproken op het telefoongebruik. Op dit moment een blijvend aandachtspunt.

Werkbegeleider stoot zijn hoofd aan een uitstekende gereedschapskoffer bij het zoeken naar een snoeischaar in de gereedschapskast. De koffer was niet juist op de plank gezet en de werkbegeleider wilde even snel helpen. Medewerkers ruimen niet altijd alles op de juiste wijze op. Werkbegeleiders en vakkrachten zijn eindverantwoordelijk dat spullen op de juiste plek weggezet worden en moeten hier ook op toezien. Werkbegeleider had een bult op zijn hoofd, maar verder viel het mee. Met werkbegeleider afgesproken dat 'even snel' vervangen moet worden door zorgvuldig en veilig. Iets wat gemakkelijk lijkt maar soms moeilijk is omdat medewerkers ook vaak verwachten dat er even snel geholpen kan worden en werkbegeleiders daar ook graag aan willen voldoen. Eigen veiligheid gaat natuurlijk voor even snel.

Werkbegeleider/vakkracht rijdt op het erf achteruit met zijn auto op het moment dat er net een stagiaire het erf op komt rijden met een scooter. Stagiaire dacht er nog net langs te kunnen om te parkeren en werkbegeleider heeft stagiaire niet gezien. Er was alleen materiele schade aan de scooter. Afspraak is dat op het erf alleen stapvoets gereden mag worden, door zowel auto's als scooters en net nog even lang, is altijd: dit kan niet. De schade is afgehandeld en werkbegeleider en stagiaire zijn zich ervan bewust dat ze goed moeten opletten als ze op het erf willen rijden.

Werkbegeleider stootte zijn hoofd aan de afzuigkap in de kantine toen hij snel even iets van het aanrecht wilde pakken. Werkbegeleider heeft een hersenschudding en moest een weekje rustig aan doen. Het hoger hangen van de afzuigkap is een lastige zaak in verband met de tegels die niet achter de afzuigkap zitten. Er wordt gekeken of we op de hoeken van de afzuigkap afschermkapjes kunnen maken, zodat de hoeken minder scherp zijn. Dit is nog niet afgehandeld.

Acties

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

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

We gaan zo zorgvuldig mogelijk om met ongevallen en bijna ongevallen. Aangezien we met mensen werken en er op de boerderij ook onverwachte situaties zijn is het niet altijd te voorkomen dat er iets gebeurt. Het is dan zaak te onderzoeken of deze situatie in de toekomst kan worden voorkomen en daar dan naar te handelen. We geven mensen bewust verantwoordelijkheden en mensen mogen gebruik maken van machines en werktuigen. Natuurlijk hebben we daar dan regels voor zodat dit zo veilig mogelijk is. Belangrijk is dat mensen zich bewust zijn van hetgeen zij zelf ook kunnen doen om te voorkomen dat er een onveilige situatie ontstaat. Regelmatig met mensen praten over hoe je veilig werkt is een onderdeel van de taak van het personeel van de stichting. Als er dan toch iets mis gaat is het zaak om zo goed mogelijk te handelen. Daar doen we ons best voor,

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

organiseren open dag Viermarken

Geplande uitvoerdatum: 14-06-2020
Actie afgerond op: 16-06-2019 (Afgerond)
Toelichting: Open dag 2019 is georganiseerd door Jeroen, open dag 2020 wordt georganiseerd door Suzan

inspraakmoment Viermarkenraad, elke laatste donderdag van de maand.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: De inspraakmomenten zijn gehouden en in het jaarverslag zijn de exacte data benoemd omdat soms door omstandigheden een overleg is verplaatst.

Wekelijks inspraakmoment elke donderdagochtend: algemeen medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 19-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Elke donderdag m.u.v. feestdagen, is er een medewerkersoverleg gehouden waarin mensen vragen kunnen stellen en informatie krijgen over alles hetgeen er op de korte termijn op de boerderij gaat gebeuren. Regelmatig wordt er aandacht besteed aan arbo-aangelegenheden en ook is er ruimte om reeds gerealiseerde gebeurtenissen na te bespreken en eventueel te kijken wat in de toekomst anders of beter kan.

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn twee nieuwe medewerkers gestart in 2019. Zij hebben nog geen functioneringsgesprek gehad.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: De evaluatiegesprekken zijn gehouden en worden in het jaarverslag verantwoord onder het betreffende punt.

opruimen achtererf**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het opruimen van het achtererf was een grote achterstallige klus. Het achterstallige werk is inmiddels afgerond. Wat overblijft is het structurele jaarlijkse werk dat noodzakelijk is zodat een boerenerf netjes en overzichtelijk blijft. Dit is onderdeel van onze standaard werkplanning en nemen we niet meer op in het activiteitenoverzicht van de federatie omdat dit geen meerwaarde heeft voor de begeleiding die we onze mensen bieden. Indien het erf niet veilig zou zijn, is dit een actiepunt dat valt onder der Ri&E en daar als zodanig benoemd zal worden.

realiseren/verbeteren afrastering rond aantal weilanden**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Herstelwerkzaamheden aan de afrasteringen is een jaarlijkse klus en hoort tot onze standaard werkplanning. We nemen dit punt niet meer op in de actiepuntenlijst van de federatie omdat dit geen meerwaarde heeft voor de begeleiding die we onze mensen bieden.

noteren data van de inspraakmomenten (vergaderdata Viermarkenraad) en aan de hand van de notulen bespreekpunten verwerken in het jaarverslag 2019**Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: zowel de data als de bespreekpunten zijn in het jaarverslag verwerkt.

punten uit beheersplan 't Wageler verwerken in de bedrijfsvoering van 'De Viermarken'**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2019**Actie afgerond op:** 24-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Punten worden in de jaarplanning meegenomen.

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)**Toelichting:**

Actiepunt staat dubbel in het jaarverslag? Nogmaals: We hebben de risico's op verschillende op de verschillende niveau's in kaart gebracht en tot slot vijf grootste risico's van de zorgverlening op 'De Viermarken' benoemd. Organisatieniveau • Enkele risico's worden in de top 5 beschreven.

Geconstateerde risico's uit de RI&E: - De aangedreven houtbewerkingsmachines zijn toegankelijk voor medewerkers. - Niet alle bewegende delen van de houtbewerkingsmachines zijn afgeschermd. - De trekker wordt gebruikt wanneer er medewerkers op de Viermarken zijn. - Medewerkers rijden (mee) op de trekker. - Medewerkers werken met aangedreven gereedschappen - Beveiligingen en afschermingen van de machines zijn niet allen in tact. - Er moet een register van gevaarlijke stoffen zijn - Het terrein is niet vrij van obstakels - Er zijn stobalen in de kantine - Er is een onveilige ladder in de loods Op bovenstaande risico-punten zijn acties gepland en veelal inmiddels uitgevoerd. In 2020 vindt er een nieuwe RI&E plaats. De kwaliteitseisen die worden gesteld kunnen ten koste gaan van de wijze waarop wij onze mensen proberen zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. Wij kiezen er bewust voor medewerkers verantwoordelijkheden te geven, zoals het rijden op machines en werktuigen en het gebruik van gereedschap dat gevaar op kan leveren. Medewerkersniveau • Enkele risico's worden in de top 5 beschreven. Soms komt het voor dat de zorgbehoefte groter is dan wij normaliter bieden. Dit kan ten koste gaan van de aandacht die er voor de andere medewerkers is. Belangrijk is om dit tijdig te constateren en een juiste inschatting te maken wat de medewerker nodig heeft om wel binnen de Viermarken te kunnen functioneren en vervolgens te bekijken i.s.m. betrokken zorginstellingen wat hierin te realiseren is. Zo is er een mogelijkheid ontstaan tot het bieden van 1 op 1 begeleiding door de Viermarken. Ook kan een (tijdelijke) oplossing zijn dat de medewerker naar de Viermarken komt samen met persoonlijke begeleiding. Indien wenselijk/noodzakelijk worden werktijden aangepast als daarbinnen wel passende begeleiding te bieden is. Per situatie moet er bekeken worden wat de beste oplossing is. Dit kan ook betekenen dat de grenzen aan de zorg bereikt zijn en dat de medewerker begeleid moet worden naar een andere werkplek. Omgevingsniveau De Viermarkenweg is een smalle weg met direct aangrenzend aan de weg bomen en sloten. Wanneer er auto's op de Viermarkenweg rijden blijft er zeer weinig ruimte over voor fietsers. De meeste medewerkers komen op de fiets naar de Viermarken toe. Wanneer wij constateren dat dit een verhoogd risico is voor medewerkers, omdat deze bv moeite hebben met recht blijven fietsen dan bespreken we dit met de betreffende medewerker en betrokken (thuis)begeleiding. Er vinden ook werkzaamheden plaats in het park aangrenzend aan de boerderij. Soms komt het voor dat er verwarde personen in het park zijn. De buurt incl. Viermarken is hier alert op en houdt elkaar op de hoogte. Werkzaamheden in het park worden minimaal in tweetallen uitgevoerd en wanneer er een verward persoon wordt gesignaleerd worden er extra maatregelen getroffen, zoals bewuste keuze maken wie met wie naar het park gaat, goede bereikbaarheid etc. Selectie van de 5 grootste risico's van zorgverlening op de Viermarken: 1. Financiële stabiliteit Jaarlijks is het afwachten of we voldoende financiële middelen hebben. Dit komt omdat zowel instellingen als gemeenten alleen betalen indien er medewerkers zijn die het leuk vinden om naar 'De Viermarken' te gaan. Dit risico's speelt al zolang 'De Viermarken' bestaat en is een onderdeel geworden van de wijze waarop onze organisatie functioneert, maar maakt het niet gemakkelijker. 2. Juist inschatten van de mogelijkheden van de medewerkers. Medewerkers hebben niet altijd voldoende inzicht in hun eigen kunnen. Het kan zijn dat iemand meer kan dan hij/zij zelf had gedacht, maar het omgekeerde is gevaarlijker. Op het moment dat iemand denkt dat hij bijvoorbeeld wel zonder rollator op de boerderij aan het werk kan, ontstaat er valgevaar. Het kan ook zijn dat iemand denkt anderen wel te kunnen aansturen maar onvoldoende goed kan communiceren, waardoor samenwerken juist moeilijker wordt. Het is dus zaak van de werknemers hun mensen goed te kennen en er op toe te zien dat medewerkers passend bij hun niveau kunnen functioneren. Niet overschatten en niet onderschatten. Getroffen maatregelen: Met medewerkers wordt indien nodig de afspraak gemaakt dat niet zonder rollator over het erf wordt loopt. Wanneer werknemers inschatten dat er een verhoogd valgevaar is bij een medewerker dan werkt deze medewerker altijd binnen zicht. Medewerkers worden gewisseld van werkgebied wanneer de werkzaamheden of de samenwerking met andere medewerkers een onwenselijk verhoogd risico geeft. 3. Gebruik van machines, gereedschap en voertuigen Er zijn afspraken rond het gebruik van machines en werktuigen en de sleutels van deze machines en werktuigen horen onder beheer te zijn. Hiervoor is een vaste werknemer verantwoordelijk. Het kan echter gebeuren dat de sleutelbos niet onder beheer is door bijvoorbeeld ziekte van deze werknemer, dan zou een willekeurig iemand een sleutel kunnen pakken en een werktuig/machine gebruiken waarvoor hij/zij geen toestemming heeft. Dit kan vervelende gevolgen hebben. Getroffen maatregelen: De sleutel wordt bij ziekte van de sleutelbeheerder overgedragen aan een werknemer of stagiair die zichtbaar aanwezig is. Op het planbord is te zien wie de sleutelbos die dag beheert. De sleutelbeheerder kan op een overzicht zien welke medewerkers er met welke machines en voertuigen

mogen werken. 4. Werken met dieren Wanneer er door medewerkers met dieren, pony's, koeien, ezels, schapen, gewerkt wordt brengt dit de nodige risico's met zich mee. Het fysieke contact met de pony's en ezels is hierbij het grootst aangezien met deze dieren wordt gewandeld en ze geborsteld worden. Een ongeluk kan hierbij in een klein hoekje zitten. Zo schrikt een dier wel eens van een loslopende hond of een opwaaiende zak tijdens een wandeling, met alle mogelijke gevolgen van dien. Tijdens het borstelen bestaat het gevaar dat het dier op je voet gaat staan, of je bijvoorbeeld gebeten wordt. Getroffen maatregelen: Er zijn duidelijke afspraken t.a.v. gebruik van beschermingsmiddelen zoals veiligheidslaarzen en schoenen. Afgelopen jaar is er een cursus ontwikkeld en gegeven over het omgaan met paarden/ezels om medewerkers meer bewust te maken van het gedrag van deze dieren en hoe ze veilig met ze om kunnen gaan. Hier is vervolgens ook actief mee geoefend. Deze cursus zal periodiek worden herhaald voor alle medewerkers die met vee werken. 5. Medewerkers die zich niet (kunnen) houden aan afspraken Doordat medewerkers zich niet altijd aan afspraken (kunnen) houden kan dit tot irritaties bij anderen en tot gevaarlijke situaties leiden: rommel op het erf, gereedschap dat niet op de juiste manier is weggehangen zodat 't kan vallen, het niet gebruiken van verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen als er even niet wordt opgelet door de werkbegeleiders, maakt dat er tijdens het werk risico's ontstaan waarbij medewerkers gewond kunnen raken. Getroffen maatregelen: We doen veel aan bewustwording en vertellen mensen regelmatig waarom bepaalde regels noodzakelijk zijn. Dit gebeurt dagelijks op de werkvloer, maar ook in het wekelijkse medewerkersoverleg en bij de werkgebiedoverleggen. Bij het weigeren van persoonlijke beschermingsmiddelen bij risicovolle activiteiten mogen medewerkers deze activiteiten niet meer uitvoeren.

inspraakmoment: overleg medewerkers onderling. Resultaten worden besproken in 'De Viermarkenraad'. Eerste overleg was 9 mei.

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2019

Actie afgerond op: 28-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het tweede overleg zonder medewerkers is gehouden en inhoudelijk is dit al toegelicht onder het punt inspraak in het jaarverslag.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2019

Actie afgerond op: 24-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: alle medewerkers hebben het tevredenheidsonderzoek ontvangen.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2019

Actie afgerond op: 18-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: herhalingscursus bhv is gehouden en alle bhv-er hebben deelgenomen.

realiseren foliekas

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2019

Actie afgerond op: 23-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: De foliekas is klaar op enkele afwerkingspunten na die reeds als actiepoint zijn gepland.

aanbevelingen tevredenheidsonderzoek 2018 nog uitwerken**Geplande uitvoerdatum:** 30-08-2019**Actie afgerond op:** 23-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is besproken met de medewerkers en alle personeel en verbeterpunten zijn in het kwaliteitssysteem verwerkt. De resultaten staan op dit moment nog in een powerpointpresentatie maar worden verder uitgewerkt tot ons jaarlijkse tevredenheidsrapport. Dit doet een werknemer op de momenten dat er geen andere werkzaamheden zijn en het vergt daardoor wat meer tijd. Uiteindelijk zijn de gegevens niet verwerkt tot het jaarlijkse tevredenheidsrapport omdat de gegevens in principe ook beschikbaar zijn in de powerpoint en andere werkzaamheden meer prioriteit hadden. Gezien de verstreken tijd vinden we het ook niet zinvol dit alsnog te gaan doen.

personele bezetting en inzet van personeel bekijken**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Actie afgerond op:** 23-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Alle personeelsleden hebben een talentscan gehad en vervolgens hebben we een organisatiescan laten uitvoeren. Dit heeft er in geresulteerd dat we in 2019 hebben onderzocht of we van 6 werkgebieden naar 2 teams kunnen gaan. Conclusie is dat het samenwerken in twee teams beter gaat, maar dat we nog niet ieders talent ten volle inzetten en dat we dat in 2020 nog beter met elkaar moeten onderzoeken. Dit wordt een nieuw actiepunt. Inmiddels zijn er een aantal nieuwe collega's die hier ook in meegenomen moeten worden.

kijken hoe we invulling geven aan de proefdag en eventueel deze dag anders invullen**Geplande uitvoerdatum:** 28-06-2019**Actie afgerond op:** 29-11-2019 (Afgerond)

Toelichting: Na het kennismakingsgesprek wordt er met de eventuele toekomstige medewerker een proefdag gepland. Dit gebeurt idealiter op een dag dat de betreffende medewerker ook daadwerkelijk op de Viermarken zou willen werken zodat hij een goed beeld krijgt van zo'n werkdag. De medewerker wordt bij het plannen van de proefdag gevraagd met welke werkgebieden hij kennis wil maken. De werkbegeleider bespreekt met collega's de daadwerkelijke invulling van de proefdag. Een verbeterpunt is dat de invulling van de proefdag eerder overlegd wordt met betrokken personeel, zodat er ook voldoende tijd is om een passende match te maken met een medewerker op de betreffende werkgebieden die de nieuwe medewerker wegwijs kan maken. Hier wordt nu extra aandacht aan besteed tijdens de 'dag-evaluatie' voorafgaand aan de proefdag van de nieuwe medewerker. De werkbegeleider ontvangt de nieuwe medewerker op de proefdag en sluit ook de dag met hem of haar af door deze te evalueren en eventuele vervolgspraken te maken. We merken dat de proefdag een goede methode is om na de kennismaking te bepalen of de Viermarken inderdaad de juiste plek is voor de medewerker. Medewerkers geven na de proefdag ook aan dat ze een duidelijker beeld hebben van wat de Viermarken voor hen kan betekenen, wat hen helpt om wel of niet voor de Viermarken te kiezen als werkplek.

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:**

We hebben de risico's op verschillende op de verschillende niveau's in kaart gebracht en tot slot vijf grootste risico's van de zorgverlening op 'De Viermarken' benoemd. Organisatieniveau • Enkele risico's worden in de top 5 beschreven. Geconstateerde risico's uit de RI&E: - De aangedreven houtbewerkingsmachines zijn toegankelijk voor medewerkers. - Niet alle bewegende delen van de houtbewerkingsmachines zijn afgeschermd. - De trekker wordt gebruikt wanneer er medewerkers op de Viermarken zijn. - Medewerkers rijden (mee) op de trekker. - Medewerkers werken met aangedreven gereedschappen - Beveiligingen en afschermingen van de machines zijn niet allen in tact. - Er moet een register van gevaarlijke stoffen zijn - Het terrein is niet vrij van obstakels - Er zijn strobalen in de kantine - Er is een onveilige ladder in de loods Op bovenstaande risico-punten zijn acties gepland en veelal inmiddels uitgevoerd. In 2020 vindt er een nieuwe RI&E plaats. De kwaliteitseisen die worden gesteld kunnen ten koste gaan van de wijze waarop wij onze mensen proberen zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. Wij kiezen er bewust voor medewerkers verantwoordelijkheden te geven, zoals het rijden op machines en werktuigen en het gebruik van gereedschap dat gevaar op kan leveren.

Medewerkersniveau • Enkele risico's worden in de top 5 beschreven. Soms komt het voor dat de zorgbehoefte groter is dan wij normaliter bieden. Dit kan ten koste gaan van de aandacht die er voor de andere medewerkers is. Belangrijk is om dit tijdig te constateren en een juiste inschatting te maken wat de medewerker nodig heeft om wel binnen de Viermarken te kunnen functioneren en vervolgens te bekijken i.s.m. betrokken zorginstellingen wat hierin te realiseren is. Zo is er een mogelijkheid ontstaan tot het bieden van 1 op 1 begeleiding door de Viermarken. Ook kan een (tijdelijke) oplossing zijn dat de medewerker naar de Viermarken komt samen met persoonlijke begeleiding. Indien wenselijk/noodzakelijk worden werktijden aangepast als daarbinnen wel passende begeleiding te bieden is. Per situatie moet er bekeken worden wat de beste oplossing is. Dit kan ook betekenen dat de grenzen aan de zorg bereikt zijn en dat de medewerker begeleid moet worden naar een andere werkplek. Omgevingsniveau De Viermarkenweg is een smalle weg met direct aangrenzend aan de weg bomen en sloten. Wanneer er auto's op de Viermarkenweg rijden blijft er zeer weinig ruimte over voor fietsers. De meeste medewerkers komen op de fiets naar de Viermarken toe. Wanneer wij constateren dat dit een verhoogd risico is voor medewerkers, omdat deze bv moeite hebben met recht blijven fietsen dan bespreken we dit met de betreffende medewerker en betrokken (thuis)begeleiding. Er vinden ook werkzaamheden plaats in het park aangrenzend aan de boerderij. Soms komt het voor dat er verwarde personen in het park zijn. De buurt incl. Viermarken is hier alert op en houdt elkaar op de hoogte. Werkzaamheden in het park worden minimaal in tweetallen uitgevoerd en wanneer er een verward persoon wordt gesignaleerd worden er extra maatregelen getroffen, zoals bewuste keuze maken wie met wie naar het park gaat, goede bereikbaarheid etc. Selectie van de 5 grootste risico's van zorgverlening op de Viermarken: 1. Financiële stabiliteit Jaarlijks is het afwachten of we voldoende financiële middelen hebben. Dit komt omdat zowel instellingen als gemeenten alleen betalen indien er medewerkers zijn die het leuk vinden om naar 'De Viermarken' te gaan. Dit risico's speelt al zolang 'De Viermarken' bestaat en is een onderdeel geworden van de wijze waarop onze organisatie functioneert, maar maakt het niet gemakkelijker. 2. Juist inschatten van de mogelijkheden van de medewerkers. Medewerkers hebben niet altijd voldoende inzicht in hun eigen kunnen. Het kan zijn dat iemand meer kan dan hij/zij zelf had gedacht, maar het omgekeerde is gevaarlijker. Op het moment dat iemand denkt dat hij bijvoorbeeld wel zonder rollator op de boerderij aan het werk kan, ontstaat er valgevaar. Het kan ook zijn dat iemand denkt anderen wel te kunnen aansturen maar onvoldoende goed kan communiceren, waardoor samenwerken juist moeilijker wordt. Het is dus zaak van de werknemers hun mensen goed te kennen en er op toe te zien dat medewerkers passend bij hun niveau kunnen functioneren. Niet overschatten en niet onderschatten. Getroffen maatregelen: Met medewerkers wordt indien nodig de afspraak gemaakt dat niet zonder rollator over het erf wordt loopt. Wanneer werknemers inschatten dat er een verhoogd valgevaar is bij een medewerker dan werkt deze medewerker altijd binnen zicht. Medewerkers worden gewisseld van werkgebied wanneer de werkzaamheden of de samenwerking met andere medewerkers een onwenselijk verhoogd risico geeft. 3. Gebruik van machines, gereedschap en voertuigen Er zijn afspraken rond het gebruik van machines en werktuigen en de sleutels van deze machines en werktuigen horen onder beheer te zijn. Hiervoor is een vaste werknemer verantwoordelijk. Het kan echter gebeuren dat de sleutelbos niet onder beheer is door bijvoorbeeld ziekte van deze werknemer, dan zou een willekeurig iemand een sleutel kunnen pakken en een werktuig/machine gebruiken waarvoor hij/zij geen toestemming heeft. Dit kan vervelende gevolgen hebben. Getroffen maatregelen: De sleutel wordt bij ziekte van de sleutelbeheerder overgedragen aan een werknemer of stagiair die zichtbaar aanwezig is. Op het planbord is te zien wie de sleutelbos die dag beheert. De sleutelbeheerder kan op een overzicht zien welke medewerkers er met welke machines en voertuigen mogen werken. 4. Werken met dieren

Wanneer er door medewerkers met dieren, pony's, koeien, ezels, schapen, gewerkt wordt brengt dit de nodige risico's met zich mee. Het fysieke contact met de pony's en ezels is hierbij het grootst aangezien met deze dieren wordt gewandeld en ze geborsteld worden. Een ongeluk kan hierbij in een klein hoekje zitten. Zo schrikt een dier wel eens van een loslopende hond of een opwaaiende zak tijdens een wandeling, met alle mogelijke gevolgen van dien. Tijdens het borstelen bestaat het gevaar dat het dier op je voet gaat staan, of je bijvoorbeeld gebeten wordt. Getroffen maatregelen: Er zijn duidelijke afspraken t.a.v. gebruik van beschermingsmiddelen zoals veiligheidslaarzen en schoenen. Afgelopen jaar is er een cursus ontwikkeld en gegeven over het omgaan met paarden/ezels om medewerkers meer bewust te maken van het gedrag van deze dieren en hoe ze veilig met ze om kunnen gaan. Hier is vervolgens ook actief mee geoefend. Deze cursus zal periodiek worden herhaald voor alle medewerkers die met vee werken. 5. Medewerkers die zich niet (kunnen) houden aan afspraken Doordat medewerkers zich niet altijd aan afspraken (kunnen) houden kan dit tot irritaties bij anderen en tot gevaarlijke situaties leiden: rommel op het erf, gereedschap dat niet op de juiste manier is weggehangen zodat 't kan vallen, het niet gebruiken van verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen als er even niet wordt opgelet door de werkbegeleiders, maakt dat er tijdens het werk risico's ontstaan waarbij medewerkers gewond kunnen raken. Getroffen maatregelen: We doen veel aan bewustwording en vertellen mensen regelmatig waarom bepaalde regels noodzakelijk zijn. Dit gebeurt dagelijks op de werkvloer, maar ook in het wekelijkse medewerkersoverleg en bij de werkgebiedoverleggen. Bij het weigeren van persoonlijke beschermingsmiddelen bij risicovolle activiteiten mogen medewerkers deze activiteiten niet meer uitvoeren.

Zorgen voor een goed stageprogramma voor de leerlingen van VSO 't Roessingh

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2019

Actie afgerond op: 01-10-2019 (Afgerond)

Toelichting: Naar aanleiding van de vraag van VSO 't Roessingh (OCR) voor het bieden van stageplaatsen voor leerlingen van het OCR hebben wij in goed overleg met verschillende docenten en de stagecoördinator van het OCR een stageprogramma ontwikkeld. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met betrekking tot de kaders van de stages en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Waar eerder 3x per schooljaar een 10-weekse stage werd geboden is vanwege de winterperiode met minder passende werkzaamheden besloten om 2x per jaar een stageperiode te bieden, namelijk vanaf september en vanaf maart. Er is voor elke periode op de dinsdag ruimte voor 4 AGL leerlingen (arbeidsgerichte leerweg) en op de woensdag ruimte voor 4 ZML (zeer moeilijk lerend, geen uitstroom naar arbeid) leerlingen. De leerlingen komen te allen tijde onder begeleiding van een docent van het OCR stagelopen. Vanaf de Viermarken is er een vaste werkbegeleider aanspreekpunt. De stages bieden niet alleen ontwikkelingskansen voor de leerlingen van het OCR, maar ook voor medewerkers van de Viermarken. Per stageperiode is er per groep een vaste medewerker die helpt de leerlingen te begeleiden in de uitvoering van de diverse werkzaamheden. Er is ook ruimte voor eigen inbreng van de medewerker m.b.t. de uit te voeren werkzaamheden. Deze worden voorbereid en geëvalueerd met de verantwoordelijke werkbegeleider. Bij de werkzaamheden die de leerlingen uitvoeren zijn dikwijls meerdere medewerkers van de Viermarken betrokken, waardoor er van elkaar geleerd kan worden. Er wordt door de betrokken medewerker en de werkbegeleider goed gekeken naar de afwisseling van de werkzaamheden op de diverse werkgebieden. Bij de AGL leerlingen ligt daarbij de nadruk op de tuinwerkzaamheden.

onderzoeken of en hoe we informele gesprekken een rol willen geven in de begeleiding van onze mensen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Actie afgerond op:** 16-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Aanleiding: Een van de medewerkers gaf aan liever te willen dat een werkbegeleider een dagje meewerkt dan dat er een voortgangsgesprek wordt gevoerd. "Kijk maar eens wat ik allemaal doe en hoe ik werk". Vooral voor medewerkers die veel zelfstandig en solo werken kan dit meer inzicht geven dan een gesprek aan tafel. Hierop zijn we een pilot 'meewerkdagdeel' gestart in juli 2019. Conclusies n.a.v. gezamenlijke evaluatie pilot 'meewerkdagdeel' Op de Oldenhof bleek een meewerkdagdeel niet zinvol, omdat er dagelijks al veel mee gewerkt wordt en je bijna altijd met meerdere medewerkers in dezelfde ruimte bent. Het was niet voor iedereen haalbaar om de meewerkdagdelen in te plannen en vervolgens werden ze ook meermaals uitgesteld om diverse redenen. De meewerkdagdelen die zijn uitgevoerd werden te vaak onderbroken door vragen, opmerkingen, telefoontjes of bezoeken etc. Het blijkt lastig om dit uit te sluiten of te verminderen. We hebben daarom besloten om deze manier van begeleiden / gesprekken voeren niet haalbaar en zinvol genoeg is om standaard in onze werkwijze op te nemen. Wel kan er op verzoek van de medewerker of werkbegeleider gekozen worden voor het inzetten van een meewerkdagdeel. Dit kan bijvoorbeeld zinvol zijn voor medewerkers die veel zelfstandig werkzaamheden uitvoeren.

toetsen of voorlichting biologische agentia is begrepen en de juiste preventie in acht wordt genomen**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2019 (Afgerond)

Toelichting: Tijdens het werkgebiedoverleg wordt regelmatig besproken of mensen nog weten waar men op moet letten en welke preventie in acht genomen moet worden.

organiseren zomeractiviteit**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2019**Actie afgerond op:** 30-08-2019 (Afgerond)

Toelichting: 30 augustus is er een gezellig zomerse BBQ geweest.

organiseren open dag Viermarken**Geplande uitvoerdatum:** 16-06-2019**Actie afgerond op:** 16-06-2019 (Afgerond)

Toelichting: Er zijn veel bezoekers geweest en wat minstens net zo belangrijk is, ook bezoekers die we nog niet eerder op de boerderij hebben gezien. Onze medewerkers hebben met plezier geholpen en overall waren vrolijke gezichten te zien

Glasvezel is aangesloten en kan worden gebruikt**Geplande uitvoerdatum:** 14-06-2019**Actie afgerond op:** 31-07-2019 (Afgerond)

Toelichting: Er waren problemen bij glasvezel Buitenaf, waardoor nu de verwachte aansluiting van de glasvezelkabel in april 2019 gaat plaatsvinden. Op 10 mei 2019 is uiteindelijk de kabel in de boerderij aangesloten: helaas het signaal is niet goed. Opnieuw uitstel voor we eindelijk glasvezel krijgen. in juli 2019 was het signaal eindelijk goed.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de opmerkingen verwerkt.

structureel de landschapsbeheer activiteiten toevoegen aan de jaarplanning

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 01-04-2019 (Afgerond)
Toelichting: De jaarplanning is aangepast.

op de rij zetten bij welke punten uit de activiteitenlijst mensen van Ardanta kunnen helpen in 2018

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie is in 2018 uitgesteld. Voordat mensen van buiten incidenteel kunnen ondersteunen vergt dit de nodige voorbereiding en in 2018 was hier nauwelijks ruimte voor. Besloten is in 2019 dit af te ronden, in goed overleg met Ardanta.

concept excel jaarplanning 2019 verder uitwerken en definitief vaststellen tijdens het personeelsoverleg op 19 maart.

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2019
Actie afgerond op: 19-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: De jaarplanning is vastgesteld tijdens het personeelsoverleg

teeltplan Lammerinkswönnener maken

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2019
Actie afgerond op: 10-05-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het teeltplan is in overleg met de medewerker van Onderhoud Enschede gemaakt en we hebben geholpen bij de uitvoering van het teeltplan.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 19-09-2019
Actie afgerond op: 15-03-2019 (Afgerond)
Toelichting: De oefening is gehouden en we hebben de oefening ook geevalueerd. Een van de punten is dat het alarm niet buiten te horen is. We hebben dit voorlopig opgelost door een bhv-whats-app te maken en afgesproken dat de bhv-er die een noodzaak tot ontruimen constateert of het alarm in de boerderij hoort afgaan dit in de app meldt en dat iedereen ervoor zorgt dat deze app een uniek geluid heeft. Elke bhv-er kent zijn/haar taak en kan daar dan naar handelen.

Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)

voorlichting geven en instructies bij kans op blootstelling aan biologische agentia

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2019
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Tijdens het medewerkersoverleg is uitleg gegeven over biologische agentia. De bijbehorende uitleg is toegevoegd als bijlage

realiseren van een andere kas

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: stond dubbel in de activiteitenlijst

Controle EHBO-koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2019
Actie afgerond op: 12-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: De bhv koffesr worden gecontroleerd door het bedrijfs Boensma, dat tevens de noodverlichting en verlichting van de nooduitgangen controleert.

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2019
Actie afgerond op: 26-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: De meldcode is aangepast.

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: De medicijnlijsten worden gecontroleerd. Onze vraag is wel of dit in verband met de AVG wel is toegestaan medicijnlijsten in het dossier te hebben, aangezien wij niets met deze medicijnlijsten doen. Het is niet toegestaan aan personeelsleden te vragen welke medicijnen zij gebruiken, dus wij zetten vraagtekens bij deze eis in het kwaliteitssysteem in onze situatie. Er zou in plaats van het verstrekken van een medicijnlijst voor het dossier aan medewerkers gevraagd kunnen worden een medicijnlijst bij zich te dragen op het moment dat zij op 'De Viermarken' zijn. Of dit vervolgens ook daadwerkelijk altijd gebeurd is dan wel weer lastig te controleren.

Deelname aan samenwerkingsverband Lammerinkswönnner

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: We nemen deel aan het Samenwerkingsverband lammerinkswönnner dat inmiddels ook is samen gegaan met de projectgroep 't Wageler.

Deelname aan projectgroep 't Wageler**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** We nemen deel aan de projectgroep 't Wageler, dat inmiddels ook is samengegaan met het Samenwerkingsverband Lammerinkswönnner**Voor volgend jaarverslag: beschrijf graag welke onderwerpen er besproken zijn vanuit de Viermarkenraad en wat hiermee gedaan wordt.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is uitgebreid besproken onder het punt inspraak, waarin ditzelfde wordt gevraagd. Dit jaar hebben we we er voor gekozen per bijeenkomst aan te geven waarover is gesproken.**Voor volgend jaarverslag: benoem graag de redenen van uitstroom.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is benoemd onder het punt JV17.4.1. We hebben ervoor gekozen de uitstroom in categorieën te benoemen en niet per individuele medewerker. In 2018 was er nog een categorie overige redenen omdat we de zeer diverse redenen waarom iemand in de proeftijd stopt niet hebben benoemd. Het kan om privéredenen zijn: dit is nu benoemd. In de proeftijd zijn de redenen zijn de redenen soms ook niet helemaal helder te krijgen en dat benoemen we dan nu als gestopt in de proeftijd. Iemand geeft bijvoorbeeld aan het wel leuk te vinden, maar het daadwerkelijke komen lukt dan bijvoorbeeld toch niet. Dan kan het zijn dat er samen alsnog besloten wordt in de proeftijd te stoppen. Voor wat betreft de uitstroomredenen privéomstandigheden kan het gaan om een echtscheiding, of iemand die ook mantelzorger is, kinderen en dagbesteding niet kan combineren. Omstandigheden die niet door onze organisatie zijn te beïnvloeden. Daar waar wij denken dat er een hulpvraag achter kan liggen overleggen we overigens altijd met betrokken medewerker zelf of hij zij weet hoe hij/zij dit kan aanpakken en zo niet geven we daar nog enige ondersteuning bij.**Aandacht voor de drukte op 'De Viermarken', in gebruikname Oldenhof zal hier mogelijk uitkomst bieden****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Er is extra aandacht voor mensen die gevoeliger zijn voor prikkels, er zijn vaker gesprekjes en het is mogelijk om in de pauzes op een andere plek pauze te houden dan in de kantine, waardoor het iets minder druk lijkt.**herhalingscursus bosmaaier/werken met de motorzaag****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Niet gerealiseerd in 2019. certificaat blijkt 5 jaar geldig te zijn. Werkbegeleider MTO controleert vaardigheden en gaat nog cursus train de trainer volgen. Dit actiepunt wordt opnieuw aangemaakt met een andere einddatum, uiterlijk 31-12-2022 moeten voor zowel bosmaaier als werken met de motorzaag de certificaten zijn verlengd. In het geval er voldoende medewerkers geïnteresseerd zijn een certificaat te behalen, zullen we deze cursussen eerder organiseren.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit is afgerond en toegelicht onder het betreffende punt in dit jaarverslag.

overleggen met verhuurder wat zij kunnen betekenen in de plannen rond erf, kas en gebouwen van 'De Viermarken'.

Geplande uitvoerdatum: 17-12-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: De woningstichting Ons Huis heeft geholpen met de planning en een financiële bijdrage toegezegd voor de realisatie van de foliekas.

werkbegeleiders vragen daar waar nodig de ontbrekende WA gegevens medewerkers aan te vullen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gedaan, omdat het een eis is in het kwaliteitssysteem, maar ook hier is bij ons nog steeds de vraag of dit in het kader van de AVG is toegestaan, omdat wij ook niets met deze gegevens doen.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2018
Actie afgerond op: 17-01-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek 2019 is in december uitgedeeld en in januari weer ingeleverd. De gegevens zijn in februari uitgewerkt maar nog niet besproken met de medewerkers en het personeel van de stichting. Dit is inmiddels bij het betreffende punt in het jaarverslag benoemd als actieOmpunt.

ondertekenen participatie-overeenkomst

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Voor medewerkers die geplaatst worden vanuit een instelling en dus in onderaannemerschap bij ons zijn geplaatst wordt er een zorgovereenkomst ondertekend door zowel de instelling, de medewerker als 'De Viermarken'. Met medewerkers die rechtstreeks bij ons komen sluiten we een participatie-overeenkomst. Wij vinden dat dit meer recht doet aan hetgeen de medewerker bij ons doet en de begeleiding die wij daar bij bieden.

samen met AOC-oost en Stawel onze ideeën rond een onderzoek en praktijkcentrum bespreken en onderzoeken of dit een gemeenschappelijk project zou kunnen worden

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2018
Actie afgerond op: 28-02-2019 (Afgerond)
Toelichting: Het ontwikkelen van een praktijkcentrum is voorlopig uitgesteld. De eerste prioriteit ligt op dit moment bij het verbeteren van planning, communicatie en bereikbaar zijn van het personeel. Het ontwikkelen van nog een nieuwe activiteit is daardoor even op de lange baan geschoven.

toevoegen aan arbohandboek: verzekeringen**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2018**Actie afgerond op:** 14-01-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Alle verzekeringen zijn toegevoegd aan het Arbohandboek. Bij start op 'De Viermarken' krijgt iedereen een arbohandboek uitgereikt. Een actuele versie ligt ter inzage in de kast in onze kantine.**Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2019**Actie afgerond op:** 18-02-2019 (Afgerond)**Toelichting:** Het teeltplan 2019 is definitief: De teeltoppervlakte van de moestuin blijft gelijk. Op de akker bij boerderij Oldenhof blijft winterrogge en op de akker bij het Lammerinkswönnner ook. We gaan ondersteunen bij de teeltplanning van de moestuin bij bezoekerscentrum 't Lammerinkswönnner en de naastliggende akker. Op deze akker komt olievlas, vezelvlas, zomergerst, zomerrogge en haver. Dit in overleg met de vrijwilligers van het Lammerinkswönnner.**Acties**

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Zoönosenkeurmerk herhalen**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2020**voorlichting geven en instructies bij kans op blootstelling aan biologische agentiea****Geplande uitvoerdatum:** 27-02-2020**jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**Toelichting:** De jaarlijkse keuring, december 2019 is een maand uitgesteld. We hebben twee keurmeesters die zeer secuur te werk gaan en er zijn veel apparaten die nagelopen moeten worden, waardoor het meer tijd in beslag neemt dan we dachten. We zijn inmiddels met de afronding bezig.**RvT toestemming vragen voor het medeoprichten van de vereniging Wageler samen sterker****Geplande uitvoerdatum:** 24-03-2020

klachtenreglement werknemers concept bespreken met werknemers en Raad van Toezicht Viermarken**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**Toelichting:** Het klachtenreglement is gemaakt maar is nog niet definitief vastgesteld door de Raad van Toezicht. Er zijn in 2019 maar een zeer beperkt aantal vergaderingen van de Raad van Toezicht geweest, waarop dit nog niet is geagendeerd. De eerste vergadering van de Raad van Toezicht in 2020 staat gepland eind maart**afstemmen activiteiten Oldenhof en Viermarken****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**informatiebijeenkomst voor medewerkers over de rol stagiaires plannen****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**medewerkerstevredenheidzoek 2019 bespreken****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**onderzoeken of er hoekbeschermers aan de afzuigkap gemaakt kunnen worden****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**onderzoeken gewenste veebezetting****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**Toelichting:** het beheersplan 't Wageler dat nog in de maak is en geschreven wordt door Eelerwoude is hierbij van belang, net als de wensen en mogelijkheden van onze eigen medewerkers.**Actualisatie van de RI&E****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**verwerkingsplan maken****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**realiseren electriciteit en watervoorziening foliekas****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**magazine 30 jarige bestaan laten maken****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020

opslagplek voor tuingereedschap in de nabijheid van de foliekas realiseren**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**opslagplek voor tuingereedschap in de omgeving van de foliekas realiseren****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**herzien risico-inventarisatie ivm nieuwe foliekas****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2020**begeleidingsintensiteit en personele bezetting, inclusief stagiaires zo goed mogelijk afstemmen****Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2020**evalueren overlegmomenten personeel****Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2020**organiseren open dag Viermarken****Geplande uitvoerdatum:** 14-06-2020**wettelijke kaders gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen opnieuw onderzoeken****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2020**maken taak- en functiebeschrijving vakman/adviseur teelten volgens CAO Sociaal Werk****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2020**Toelichting:**

Door de personele veranderingen het afgelopen jaar en het feit dat we aan het herbezinnen zijn hoe we de werkzaamheden het beste kunnen organiseren is het er nog niet van gekomen de functie beschrijving uitgebreid op papier te zetten. Op dit moment zijn we intern aan het overleggen of we de huidige werkwijze willen voortzetten of dat we gezien het feit dat onze communicatie en planning nog beter kan, dit willen gaan aanpassen, waardoor sommige zakken misschien efficiënter zouden kunnen. Dat maakt dan dat we meerdere functies zouden moeten bekijken. De prioriteiten die nu met de vakman/adviseur teelten zijn afgesproken is dat hij zorgt voor een goede planning zodat de mensen in de moestuin bij hen passende werkzaamheden krijgen aangeboden. Daarnaast zorgt hij voor aansturing van de werkzaamheden rond boerderij Oldenhof en de teelplanning voor de moestuin bij 't Lammerinkswönner. Hij onderhoudt de contacten met de docenten van het AOC en afnemers van onze producten, waaronder collega boeren, winkels en de voedselbank. Hij instrueert en legt mensen uit op welke wijze onze producten verkoop klaar gemaakt worden en informeert het winkelpersoneel rond verkoopmogelijkheden. De vakman werkt samen met de werkbegeleiders. In 2019 is er daarnaast de bijzonderheid dat de vakman/teeltadviseur samen met de vakman Machines Transport en Onderhoud zorgt dat de nieuwe foliekas wordt geplaatst.

alle vergadermomenten evalueren**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2020**realiseren afrastering, afwatering en bestrating ponyweides****Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2020

Toelichting: De afrastering rondom alle ponyweides is klaar. Binnen deze afrastering moeten nog deelafrasteringen worden aangepast, soms tijdelijk, soms permanent. De afwatering kan niet worden afgerond omdat er mogelijk een kikkerpoel wordt aangelegd als onderdeel van het landschapsplan waar nu door Eelerwoude aan wordt gewerkt voor het hele gebied 't Wageler waarin 'De Viermarken' ook ligt. Verwachting is dat het rapport juni 2019 klaar is. Vervolgens moet nog gekeken worden hoe hieraan uitvoering wordt gegeven. Daarna kunnen we kijken naar de bestrating i.v.m. de afvoer van het hemelwater vanaf deze bestrating. Mogelijk bedenken we eerder een tijdelijke oplossing, mocht het uitvoeren van het landschapsplan langer gaat duren. Dit kunnen we nu nog niet overzien.

Oefening calamiteitenplan**Geplande uitvoerdatum:** 26-11-2020**Actualisatie BHV****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2020**Tevredenheidonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2020**professionalisering van het werken in teams****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020

Toelichting: Dit loopt nog en vergt tijd. Zie ook het punt personele bezetting en inzet van personeel bekijken.

meer afwisseling in de recreatieve binnenactiviteiten voor mensen die beperkt zijn in hun mogelijkheden**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**toetsen of voorlichting biologische agentia is begrepen en de juiste preventie in acht wordt genomen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**verder onderzoeken organisatie verandering van 6 werkgebieden naar 2 teams****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020

evalueren functioneren Viermarkenraad**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021**periodieke controle medicijnlijsten****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2021**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**cursus bosmaaien/werken met de motorzaag organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022

verbeterpunten moestuinevaluatie 2019 meenemen in de teeltplanning voor 2020**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 04-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: In december 2019 is het seizoen op de moestuin geevalueerd met medewerkers en werknemers. De volgende verbeterpunten zijn verwerkt in de teeltplanning voor 2020: - Meer Yacon verbouwen. Yacon geeft extra werk in het late najaar en de winter en vroege voorjaar, wat een mooie spreiding geeft qua werkzaamheden voor de medewerkers. De afzet is daarbij al zo goed als rond. Dit gaat ten koste van het verbouwen van zoete bataat. - Meer bonen verbouwen voor zaadteelt. De zaadteelt geeft extra werkzaamheden in de winter voor de medewerkers. Selecteren en verpakken. De contacten met de Zaderij zijn hiervoor aangehaald. We gaan Kola erwt en Zwolse Heilige Boontjes verbouwen. - Overgang naar zoveel mogelijk zaadvaste rassen. Hier hebben we voor gekozen vanuit idealistisch oogpunt en het onderzoeken van uitbreidingsmogelijkheden in zaadteelt. Hiervoor gaan we dit seizoen diverse nieuwe rassen verbouwen. - Komkommers buiten verbouwen. Dit in verband met het voorkomen van ziektes in de nieuwe kas. - Meer diversiteit aan vruchtgewassen op de tuin. Minder pompoenen en courgettes, zodat andere vruchtgewassen aan het teeltplan toegevoegd kunnen worden. Dit vergroot de diversiteit aan werkzaamheden voor onze medewerkers.

bij herinrichting werkplaats reeds aangeschafte dampafzuiging installeren. Tot die tijd zoveel mogelijk buiten lassen**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: opnieuw uitgesteld, omdat de werkbegeleider die dit coördineerde is overleden. De medewerker die bij ons structureel het laswerk uitvoerde is ook overleden, waardoor er incidenteel wordt gelast. Dit gebeurt nog steeds in de buitenlucht. We vinden de afzuiging zeker belangrijk, waardoor het op de actiepuntenlijst blijft staan.

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.[Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Toelichting:** Het verslag is geschreven**onderzoeken of we producten aan de woningstichting Ons Huis kunnen leveren****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Toelichting: In november 2019 zijn er met Ons huis afspraken gemaakt over te maken kerstpakketten. Naar aanleiding hiervan is geopperd om ook te onderzoeken of wij wekelijks (lunch)producten voor Ons Huis kunnen leveren. Eind 2019 is er een proefpakket naar Ons Huis gebracht. Halverwege januari 2020 zijn er afspraken gemaakt rondom de wekelijkse levering van (lunch)producten aan Ons Huis en eind januari zijn we hiermee gestart.

controleren brandblusser, noodverlichting en verbandtrommels**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020**Toelichting:** De brandblussers, verbandtrommels en noodverlichting zijn gecontroleerd.

Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting: Het teeltplan is klaar.

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting: Alle dossiers zijn nagelopen op actuele medicijnlijsten. Waar noodzakelijk wordt een medewerker gevraagd een actuele medicijnlijst mee te nemen voor het dossier of bij zich te dragen.

koffie/thee drinken op dinsdag en donderdag bij 'De Oldenhof'

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting: Op 3 maart is de theeschenkerij voor het eerst ook op dinsdagmiddag open geweest. Er zijn ca. 10 bezoekers geweest. Een leuk begin, zeker omdat er verder geen reclame voor is gemaakt en het ook een activiteit is naast de creatieve activiteiten die er dan ook op de Oldenhof zijn.

actiepunten kljz die t.g.v. het jaarverslag zijn toegevoegd nog toevoegen aan de excel jaarplanning 2020

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020
Toelichting: De actiepunten zijn toegevoegd aan onze excel jaarplanning.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Plannen en communicatie zijn nog steeds verbeterpunten voor onze organisatie, ook in 2019. Dat betekent dat we de conclusies die we vorig jaar reeds in het jaarverslag benoemden in grote mate over kunnen nemen. We benoemen deze hieronder daarom nogmaals. Deels gaan die conclusies over punten waar we zelf nog beter mee aan de slag moeten, maar deels zijn het ook punten waar we tegenaan lopen door deze manier van jaarverslaglegging. In 2019 zijn al meer actiepunten toegewezen aan de verantwoordelijke werkbegeleider of vakkracht. Het werken met de actiepunten blijven we lastig vinden omdat we het overzicht verliezen en dan soms punten dubbel ingevoerd worden. Dit is ook dit jaar gebeurd. We hebben nog niet gevonden hoe je een actiepunt weer uit de lijst kunt halen, dus hebben we het dan ook maar dubbel beantwoord en hebben we dubbel werk. Het op het moment dat je een actiepunt klaar hebt, dit ook daadwerkelijk ook in de actiepuntenlijst invoeren scheelt bij het maken van het jaarverslag veel werk. Dit is een punt waar we zelf aan kunnen werken. De termijn waarop het jaarverslag ingediend moet worden levert stress op. Het begin van het jaar is voor ons altijd behoorlijk druk, niet alleen met de verantwoording voor dit jaarverslag, maar ook de verantwoordingen richting gemeentes en zorginstellingen. Hoewel we ook op administratief gebied ondersteuning hebben, is dit niet voldoende om de stress die daardoor bij ons ontstaat weg te nemen. We denken dat het zou schelen als het indienen van het jaarverslag een maand later zou kunnen, waardoor er voor ons een spreiding zou ontstaan tussen de verschillende administratieve verantwoordingen. We denken ook dat de controle van alle jaarverslagen toch niet gelijktijdig uitgevoerd kan worden, dus mogelijk kan er ook een spreiding komen voor het indienen? Misschien kleine zorgboerderijen februari en grotere een maand later? De wettelijke data dat jaarverslagen gepubliceerd moeten zijn is 1 juni.

Dan nog even de conclusies uit 2018 die in 2019 nog steeds actueel zijn.

Het inschatten van de tijd die nodig is om een actiepunt te realiseren wordt nog wel eens onderschat. We hadden gedacht dat de actiepuntenlijst zoals die nu in het kwaliteitssysteem staat een bijdrage zouden kunnen leveren aan onze planning. Het probleem dat wij met deze lijst ervaren is dat we de taken wel kunnen toewijzen, maar niet kunnen labelen. (Of we doen iets niet goed?) Bij veel taken wordt de actiepuntenlijst voor ons gevoel onoverzichtelijk. Vervolgens is er maar één inlogcode mogelijk en als je taken toewijst, moet iedereen met deze inlogcode werken en kan er ook per ongeluk van alles worden gewijzigd. Gevolg is dat we onze eigen jaarplanning weer op de ons vertrouwde wijze in excel zetten met ingang van maart 2019, daar kunnen we ook allemaal in werken, maar kunnen we ook een back-up van maken, mocht er bij iemand iets niet goed gaan. Dit kunnen we indelen per werkgebied en kan ook gemakkelijk gebruikt worden bij voortgangsgesprekken over diezelfde werkgebieden. Van de punten die in het kwaliteitssysteem staan maken we een uitdraai en voegen deze dan toe, zodat de planning ook sluitend is. Nu alleen nog leren niet te veel te plannen, hetgeen we gepland hebben goed communiceren en vervolgens borgen dat we ook de zaken uitvoeren zoals gepland. Natuurlijk lukt dat niet altijd: maar dan opnieuw.

De actiepunten die als gevolg van dit jaarverslag zijn gemaakt zijn mogelijk nog niet allemaal aan het excel overzicht toegevoegd. Dit gaan we doen in de eerste week van maart. Dan zullen we ook de nieuwe jaarplanning aan de documenten toevoegen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- jaarplanning 2020
- jaarplanning 2020 incl. actiepunten kljz

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De Viermarken heeft een beleidsplan 2018 - 2020. In 2020 zal het nieuwe beleidsplan voor de komende 3 - 5 jaar worden vastgesteld. De Raad van Toezicht van onze stichting heeft hier een sturende rol in. In maart 2020 zullen twee leden van de raad van toezicht, samen met de directeur een voorstel maken op welke wijze we invulling gaan geven aan dit beleidsplan. In ieder geval zullen we ook informatie ophalen bij onze stakeholders.

Momenteel zal ons huidige beleid, zoals omschreven in het beleidsplan worden gecontinueerd.

De doelstellingen zoals die zijn genoemd in het beleidsplan 2018 - 2020 en die nog niet zijn afgerond en waar we in 2020 nog verder aan werken zijn:

- Verder ontwikkelen van de boerderij, maatwerk, passend bij de doelgroep (continue proces)
- Continuïteit financiële administratie en ICT beheer waarborgen
- Continueren van theeschenkerij en overige activiteiten rond theeschenkerij Oldenhof
- Toestemming vragen aan de Raad van Toezicht van 'De Viermarken' tot het mede oprichten van de vereniging Wageler, Samen Sterker, waar het beheer van het gebied en 't Lammerinkswönnert en de hierbij behorende activiteiten ondergebracht kunnen worden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Naast de beleidsdoelstellingen die reeds zijn benoemd willen we in 2020:

- Structureel boerderij Oldenhof naast de dinsdag en de donderdag ook op maandagmiddag en woensdagmiddag openen;
- Het werken in teams verder uitwerken;
- Verder werken aan het verbeteren van communicatie en planning en het opvolgen van planningen;
- Alles doen hetgeen er inmiddels ook al benoemd is in de actiepuntenlijst;
- en tot slot niet onbelangrijk: ons 30-jarige bestaan vieren.

Boven alles staat dat we een veilige plek voor onze medewerkers willen blijven waar mensen met plezier aan hun eigen doelstellingen kunnen werken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Structureel boerderij Oldenhof naast de dinsdag en de donderdag ook op maandagmiddag en woensdagmiddag openen

Momenteel is boerderij Oldenhof reeds op deze dagen geopend. Er is op deze dagen een werkbegeleider aanwezig die verantwoordelijk is voor de begeleiding van de relatief kleinere groep mensen die dan aanwezig is. Bij afwezigheid van de werkbegeleider is er nog geen goede vervanging mogelijk, waardoor de locatie dan wordt gesloten en de groep mensen dan alleen kan kiezen uit activiteiten die er op 'De Viermarken' zijn. Binnen ons team zijn we aan het onderzoeken hoe we bij afwezigheid van de vaste werkbegeleider de activiteiten die we bij de Oldenhof aanbieden door kunnen laten gaan met voldoende goede andere begeleiding.

Het werken in teams verder uitwerken;

1. afstemmen van werkzaamheden tussen werkgebieden;
2. wie is verantwoordelijk als werkzaamheden werkgebied overstijgend zijn en hoe wordt dit gecommuniceerd en geborgd;
3. Hoe zouden we willen werken en hoe wordt er gewerkt, wat is de oorzaak en wat zouden we er eventueel aan kunnen veranderen
4. duidelijk taken en verantwoordelijkheden afspreken tussen werkbegeleiders, vakmensen en assistenten en zo nodig de taak- en functiebeschrijvingen aanpassen

Alles doen hetgeen er inmiddels ook al benoemd is in de actiepuntenlijst;

- overnemen in de excel-planning in zoverre dit nog niet is gedaan (actie is reeds eerder toegevoegd)
- planning uitvoeren en als dit om noodzakelijke redenen niet lukt de planning wijzigen en dit communiceren

30-jarige bestaan vieren

- magazine 30 jaar Viermarken (laten) maken
- open dag staat in het teken van 30 jaar Viermarken
- een uitje met alle medewerkers organiseren t.g.v. het 30-jarige bestaan (staat reeds in de planning)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

- | | |
|------------|--|
| 4.6 | <ul style="list-style-type: none">• opleidingsniveau werknemers 2019 |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 6.2 | <ul style="list-style-type: none">• begeleidend schrijven gespreksvoering• rapporteren |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• tevredenheidsonderzoek 2019 |
|------------|---|

- | | |
|------------|---|
| 8.3 | <ul style="list-style-type: none">• jaarplanning 2020• jaarplanning 2020 incl. actiepunten klz |
|------------|---|