

Jaarverslag
januari 2020 - december 2020

Stichting Boerderij De Viermarken

De Viermarken

Locatienummer: 137



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?	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	15
4.1 Deelnemers	15
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	16
4.3 Personeel	17
4.4 Stagiairs	18
4.5 Vrijwilligers	20
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	20
5 Scholing en ontwikkeling	22
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	22
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	22
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	23
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	23
6 Terugkoppeling van deelnemers	25
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	25
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	25
6.3 Inspraakmomenten	26
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	27
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	27
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	28

7 Meldingen en incidenten	30
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	30
7.2 Medicatie	30
7.3 Agressie	31
7.4 Ongewenste intimiteiten	31
7.5 Strafbare handelingen	31
7.6 Klachten	31
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	31
8 Acties	31
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	33
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	33
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	38
9 Doelstellingen	47
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	49
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	49
9.3 Plan van aanpak	49
Overzicht van bijlagen	49

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 stagiairs
- 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.

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

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 2020. Het is voor het lezen van dit verslag goed te weten dat we op 'De Viermarken' niet spreken over cliënten of deelnemers maar over medewerkers.

Vrijdag 13 maart 2020 is een dag die in ons geheugen gegrift staat. Deze dag, net voor de eerste lockdown, hebben we alle medewerkers gebeld en vertelt dat we dicht gingen. Alleen voor die mensen waarvoor thuisblijven om zeer dringende redenen geen optie was wilden we open blijven. Met alle verwijzers hebben we hierover gesproken en we hebben daarnaast contact gehad met de GGD. Uiteindelijk zijn we in goed overleg open gebleven voor een beperkte groep mensen. Niet alle personeel kon werken, ook daar waren er mensen die geen opvang voor hun kinderen hadden of zelf tot de kwetsbare doelgroep behoorden. Voor hen was werken op dat moment ook geen optie. Het was voorjaar, mooi weer en de werkzaamheden op de boerderij moesten wel gewoon door gaan. We hebben met elkaar nagedacht over de voorzorgsmaatregelen, hoe kunnen we dit vertalen naar onze situatie en hoe kunnen we dit werkbaar houden voor iedereen. Voorop stond de veiligheid van alle mensen. Hoe het het gegaan is in 2020 kunt u lezen in dit jaarverslag.

Enschede, februari 2021

Mieke van Dragt

directeur/bestuurder

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Een kleine indruk:

foto 1: 1,5 Meter afstand bewaren in de tunnelkas. De Deense karren zijn 2 meter, dus dat lukt prima.

foto 2: Wie geniet er het meest? Lammetjes op de boerderij.

foto 3: Op verzoek van Guusje (foto) plaatsen we hier haar ervaringsverhaal:

Even voorstellen, mijn naam is Guusje. Ik ben 21 jaar oud en ik werk op de Viermarken omdat ik heel erg veel van dieren houd, maar wel wat beperkingen heb waardoor ik een plek nodig heb waar de verwachtingen en de werkdruk niet te hoog zijn en waar er begrip voor je is.

Wat ik het mooie vind aan de Viermarken is dat ze de nadruk leggen op de dingen die je wel kunt en niet op de dingen die je door je beperking niet kunt of lastig vindt. Bij het uitvoeren van de taken maken ze juist gebruik van jouw kwaliteiten en dat is superfijn. Ik ben zelf heel nauwkeurig en vind het leuk om dingen uit te leggen aan mensen en dat kan ik ook goed. Vandaar dat ik op de boerderij vaak dingen mag uitleggen of laten zien aan nieuwe medewerkers. Maar ook aan de dingen die je nog lastig vindt kun je werken op de Viermarken. Je krijgt hierbij goede begeleiding van de werkbegeleiders. Het fijne is dat je de dingen die je lastig vindt in de praktijk kan oefenen en dat maakt het ook erg leerzaam en je groeit er persoonlijk ook erg door.

Daarnaast is het ook heel fijn aan de Viermarken dat iedereen elkaar gewoon accepteert zoals hij of zij is. Dat is ook de insteek van de stichting zelf. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de mensen die bij de Viermarken werken. En dat maakt deze werkplek echt uniek want op veel werkplekken wordt er onderling wel geroddeld of naar gedaan over elkaar. Dat gebeurt niet op de Viermarken.

En het is ook gewoon heel erg leuk om op de Viermarken te werken! Je kunt er heel veel afwisselende dingen doen en ook veel leren over je werkgebied. Je kunt heel veel verschillende dingen uitproberen op de Viermarken en met name de combinatie van die dingen maakt het werk zo leuk. Per werkgebied zijn de werkzaamheden ook erg afwisselend. Er zijn natuurlijk wel een aantal vaste dagelijkse

werkzaamheden maar er zijn ook heel wat werkzaamheden die ervoor zorgen dat elke dag anders is en juist dat maakt het werk zo fijn, het is nooit saai!

Ik werk zelf bij het vee en de moestuin en ik vind de omgang met de dieren erg fijn. Een dier oordeelt niet en dat zorgt ervoor dat je net zoals bij de andere werkzaamheden op de Viermarken gewoon lekker jezelf kunt zijn. Op de Viermarken zijn veel verschillende dieren en dat is erg leuk want je kunt heel veel over deze dieren leren als je er interesse in toont. Er zijn katten, kippen, pony's, koeien, varkens, schapen, herten, geiten, ezels en zelfs ganzen op de Viermarken. Ondanks dat er veel mensen op de Viermarken werken bouw je toch een soort band op met deze dieren en dat is erg leuk en waardevol!

Ook het werken in de moestuin is erg leuk. Je zorgt ervoor dat de klanten mooie, gezonde en biologische producten kunnen kopen en om daar je steentje aan bij te kunnen dragen geeft je echt een heel voldaan gevoel. En je doet ook nog eens veel kennis op het gebied van het planten en onderhouden van de gewassen op.

Ook bij de andere werkgebieden kun je veel leren en erg veel leuke dingen doen.

Kortom, de Viermarken is een echte aanrader voor als je een leuke, fijne en begripvolle werkplek zoekt waar je de kans krijgt om je kwaliteiten tot hun recht te laten komen!



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 2020. Als basis voor deze verslaglegging is het jaarverslag 2019 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, gepraktiseerd 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 2020 onderaannemer bij de volgende instellingen:

RIBW
Aveleijn
Estinea
InteraktContour
J.P. van de Bent Stichting
Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen
Transfore
Tactus

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 Losser
Diverse zorgboerderijen

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 Ledeborpark.

De Viermarken ligt in het gebied 't Wageler. In dit gebied is nagedacht op welke wijze bewoners, gebruikers en gemeente zouden kunnen samenwerken. Eind 2020 heeft dit geleid tot de oprichting van de Vereniging Wageler Samen. Doelstelling van deze vereniging is het bevorderen van het duurzaam samenwerken van de leden in het belang van de kwaliteit van het werkgebied van de vereniging, het bevorderen van het behoud en zo nodig het herstel van natuur- en landschaps- en cultuurhistorische waarden in het werkgebied, afstemming en samenwerking met de gemeentelijke organisatie inzake beheer en inrichting van het werkgebied, het bevorderen van al hetgeen dat een verantwoord en duurzaam gebruik van het geheel ondersteunt. Leden van de vereniging zijn:

- Stawel, stichting voor duurzame plattelandontwikkeling Enschede;
- Zone.college Enschede (Stichting Groen Onderwijs Oost Nederland);
- Afdeling Enschede van het Instituut voor Natuurbeschermingseducatie;

- Vereniging tot Bevordering van de Bijenteelt in Nederland, afdeling Enschede;
- Stichting Landgoed Het Wageler;
- Parkcommissie Ledeboerpark;
- Stichting Boerderij 'De Viermarken'

Deze leden vormen tevens het bestuur.

De Viermarken 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 waren er in 2020 o.a. contacten met:

- Stawel
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
- Gezondheidsdienst voor Dieren
- LTO-Noord
- Collectief Midden Overijssel (agrarisch natuurbeheer)
- Zone.college
- Groene Kennispoort Twente
- VSO 't Roessingh
- ROC Twente
- Hogeschool Saxion
- UT-Twente
- Lonnekermolen
- IVN
- Imkervereniging
- Buffalofarm Twente
- De koeien van Jelle
- De Witte Raaf
- Vertwenz
- Het Groente Spoor
- Eko Plaza
- Voedselbank Enschede-Haaksbergen

Dit alles natuurlijk onder de randvoorwaarde van onze primaire doelstelling: 'Het bieden van een verantwoorde en veilige plek voor een kwetsbare groep mensen'.

In 2018 is het beleidsplan 2018 – 2020 geschreven.

ALGEMEEN BELEID 2020

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.

COVID-19

Toen het duidelijk werd dat er in maart een lockdown zou komen hebben we contact opgenomen met de instellingen waarmee we samenwerken om te overleggen hoe we onze doelgroepen zo goed mogelijk kunnen opvangen. We hebben daarna persoonlijk of telefonisch contact opgenomen met alle medewerkers en afgesproken hoe we de ondersteuning de komende periode zouden bieden. Daarbij zijn de medewerkers die in een instelling wonen, op een enkeling na, thuis gebleven. Met de mensen die niet in een instelling wonen hebben we samen gekeken welke mogelijkheden zij hadden thuis te blijven. Voor een aantal mensen zou dit problemen opleveren. We hebben dan ook besloten niet geheel dicht te gaan. De boerderij is opnieuw ingericht waarbij 1,5 m afstand houden de nieuwe regel werd. In de wandelgangen werd daar waar mogelijk éénrichtingsverkeer ingesteld. Door met kleuren en pijlen te werken was het voor de meeste mensen goed te begrijpen. Net als overal in de maatschappij zijn er bij ons mensen die begrip hebben voor de maatregelen en mensen die dat niet hebben. Gelukkig waren de meeste mensen bereid zich, al was het dan voor het welzijn van de ander, te houden aan de afgesproken regels. Voor zowel personeel als medewerkers was de nieuwe situatie erg wennen. Sommige medewerkers waren bijzonder angstig terwijl anderen het juist allemaal onzin vonden en voor weer anderen was het begrijpen en onthouden van de regels best

lastig. Aan het einde van de eerste lockdown periode is er door het ministerie van VWS een filmpje gemaakt bij ons op de boerderij om te laten zien hoe we met de maatregelen omgingen. Voor de mensen die er aan meegewerkt hebben een bijzondere ervaring. Het is te zien op onze website. Gelukkig kunnen we terugkijken op een mooie zomer, buiten afstand houden is gemakkelijker dan binnen. Voor de herfst- en winterperiode hebben we een tent bijgeplaatst zodat we meer binnen ruimte konden creëren. We houden de actuele coronamaatregelen in de gaten en zorgen dat onze regels hierbij aansluiten.

In 2020 heeft voor onze stichting de nadruk gelegen op het op het continueren van de bestaande activiteiten, passend bij onze primaire doelstelling:

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

METAALWERKGROEP 55+

In 2020 is de metaalwerkgroep 55+ gestopt vanwege de hoge leeftijd van de leden, de coronamaatregelen die komen onmogelijk maakten en het ontbreken van voldoende belangstelling van nieuwe leden van de 55+ vrijwilligersorganisatie. We konden het gereedschap overnemen en hebben de werkplaats heringericht.

VSO 'T ROESSINGH EN ZONE.COLLEGE

In verband met de coronamaatregelen zijn de leerlingen dit jaar niet geweest.

VOEDSELBANK ENSCHEDE-HAAKSBERGEN

We hebben een eerste inventariserend gesprek gehad met twee vrijwilligers van de voedselbank om te kijken in hoeverre wij een grotere bijdrage zouden kunnen leveren voor de pakketten van de voedselbank. Er is een groot tekort aan verse, gezonden groentes. Dit overleg wordt in 2021 vervolgd.

30-JAAR VIERMARKEN

We hebben het vieren van ons 30-jarige bestaan een jaartje uitgesteld. Dit past wel bij de opening, die was ook een jaar later dan dat we gestart zijn.

ORGANISATIE

Om de planning en communicatie te verbeteren zijn we eind 2019 gestart met een cursus communicatie op basis van NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren). In 2020 hebben we twee avonden kunnen volgen en toen moesten we dit helaas vanwege corona uitstellen. Het was niet mogelijk dit in 2020 te hervatten. Dat zal betekenen dat we in 2021, als het dan mogelijk is weer een interne cursus te starten en hier opnieuw mee aan de slag gaan.

RISICO INVENTARISATIE

Het afronden van de werkzaamheden aan de nieuwe foliekas hebben langer geduurd dan gedacht. De watervoorziening in het teeltgedeelte is klaar, maar in het deel waar de groente gespoeld moet worden is dit nog niet afgerond. Dit geldt ook voor de aanleg van elektra in het achterste deel van de tunnel. Om die reden hebben we het toetsen van de Ri&E uitgesteld. Wel hebben we natuurlijk aandacht besteed aan het veilig werken op de boerderij. Het bijbehorende actiepunt is gewijzigd en verplaatst naar 2021.

ICT

Tot halverwege 2020 was het voor de meeste werknemers niet mogelijk thuis te werken. We hebben daarom besloten te gaan werken met Microsoft teams om toch te zorgen dat dit wel mogelijk werd. We zijn hier voorzichtig mee gestart, omdat we dit programma allemaal nog moeten leren kennen. De werknemers die hier mee werken hebben van de stichting een laptop ontvangen voor deze activiteiten. We vinden teams niet geschikt voor het uitwisselen van medewerkersgegevens. Hiervoor is alleen het digitale cliëntendossier geschikt (Zilliz). Informatie met derden wisselen we alleen na toestemming van de medewerker via beveiligde mail uit (Zivver).

WERKGEBIEDEN

In 2019 hebben we de verschillende werkgebieden ondergebracht in twee teams; facilitair en productie. In 2020 zijn we verder gegaan met deze werkwijze. Belangrijk hierbij is dat het personeel breder inzetbaar is geworden en ook elkaars taken gemakkelijker over kan nemen. De betrokken werknemers hebben voor hun eigen werkgebied onderstaand aangegeven wat zij vermeldenswaardig vonden voor ons jaarverslag.

Winkel

Afgelopen jaar was een bijzonder jaar in de winkel. Een week is de winkel gesloten geweest vanwege de eerste lockdown. In deze week is de winkel Corona-proof gemaakt. Vanwege de coronamaatregelen kon er vanaf dat moment maar één medewerker tegelijk in de winkel werken in plaats van twee medewerkers. De openingstijden van de winkel zijn aangepast. Een aantal medewerkers heeft hulp nodig in de winkel, wat momenteel niet mogelijk is. Gelukkig wisten de klanten ons des te beter te vinden en hebben we in het najaar het aantal groentepakketten kunnen uitbreiden van 75 naar 95 pakketten, verdeeld over twee dagen in de week.

Moestuin

Uiteraard hebben we op de tuin ook de gevolgen van Corona gemerkt. De eerste intelligente lockdown zorgde ervoor dat er nauwelijks medewerkers aanwezig waren. En dat juist op het moment dat het nieuwe seizoen van start gaat. Alle hens aan dek dus.... In deze periode is het aantal pakketklanten gegroeid en is de winkel meer bezocht. Door deze toename was het soms even puzzelen hoe we op de juiste manier konden voldoen aan de grotere vraag van groenten van eigen land. Een andere uitdaging hebben we ervaren in, wederom, een lange, warme, droge zomer. Met man en macht hebben we geprobeerd om alle gewassen zo goed mogelijk te beregenen met de beperkte middelen die we tot onze beschikking hadden. Hiervoor zijn al ideeën bekeken en besproken. Op de tuin is een behoorlijk stabiel team van enthousiaste medewerkers werkzaam. Al zijn het er dan door de omstandigheden minder dan we gewend zijn, veel van hen beleven plezier aan de werkzaamheden in de buitenlucht.

Verwerking

Op boerderij Oldenhof was er een behoefte aan meer diverse activiteiten die beter bij 'De Viermarken' aansluiten. Daarom is een deel van de verwerking van producten zoals het uitzoeken van wol, het sorteren van aardbeien en dergelijke op beide plekken gedaan. Voordeel was ook dat deze werkzaamheden hierdoor sneller klaar waren en iedereen er plezier aan beleefde door te kunnen helpen. We zijn aan het onderzoeken hoe we het assortiment eigen gemaakte producten kunnen uitbreiden. Naast zuurkool die we al een aantal jaren zelf maken zijn er o.a. stooftje gemaakt. De uitdaging is producten te ontwikkelen die voldoen aan alle eisen en waarbij medewerkers ook kunnen helpen ze te maken.

Huishouding

De werkzaamheden voor het werkgebied huishouding zijn intensiever geworden door de hygiënemaatregelen die we hebben genomen. De werkgebieden, Oldenhof en huishouding hebben overlappende activiteiten. Het afgelopen jaar is dan ook besloten dat twee werkbegeleiders afwisselend de huishouding en boerderij Oldenhof begeleiden, zodat de begeleiding van medewerkers op deze werkgebieden niet van één werkbegeleider afhankelijk is.

Oldenhof

Wegens Corona is de Oldenhof tijdelijk gesloten geweest voor de medewerkers. In mei is langzaam weer begonnen met medewerkers toe te laten. Eind 2020 was er een volledige bezetting. De winkel en de koffietafel in de Oldenhof zijn helaas al kort na opening wegens Corona gesloten. De theeschenkerij is ook om deze reden het gehele jaar afgelast. In de Oldenhof wordt steeds meer verwerkt en de medewerkers zijn hier zeer enthousiast over. Er is een betere samenwerking met de verwerking op de Viermarken en de moestuin. Er zijn nu afwisselend twee werkbegeleiders werkzaam op de Oldenhof. Deze wisseling wordt als zeer positief ervaren door personeel en medewerkers. Verschillende medewerkers zijn hierdoor ook van werklocatie veranderd. Hierdoor is het werk voor deze medewerkers afwisselender en uitdagender. Elk dagdeel is er een stagiaire aanwezig op de Oldenhof. Er is meer ruimte voor de stagiaires om te werken aan hun persoonlijke leerdoelen en de medewerkers hebben meer aansprekpunten.

Machines, Transport en Onderhoud

In het afgelopen jaar is een jarenlange wens uitgevoerd; herinrichting van de metaalwerkplaats. Er is een andere werkplek opstelling gerealiseerd waarbij er coronaproof door vier medewerkers gewerkt kan worden. Er is een professionele metalen werkbank/lastafel aangeschaft en een flexibele afzuiging is geïnstalleerd om tijdens het lassen veilig en gezond te kunnen werken. Een roterend lasgordijn is beschikbaar op meerdere werkplekken. Enkele medewerkers beschikken over aanzienlijke vaardigheden op het gebied van lassen. De medewerkers maakten een één-assig mobiel varkenshok, renoveerden landbouwwerktuigen en maakten hulpstukken t.b.v. de moestuin.

De al jarenlang opgespaarde boomstammen zijn door een ingehuurde mobiele zaag en met medewerking van onze medewerkers tot eiken balken, palen en planken gezaagd en dit materiaal wordt gebruikt om onze weilanden van zelfgemaakte eiken landhekken, poorten en houten afrastering te voorzien. Grotendeels kunnen medewerkers dit inmiddels zelfstandig uitvoeren. Het hout wat tot brandhout wordt gekloofd gaat naar afnemers die het zelf afhalen of wordt door twee medewerkers zelfstandig in Enschede e.o. bezorgd.

In een twee weken overleg met de afdeling Beheer Enschede Noord worden onderhoud werkzaamheden besproken voor het gebied rond de landerijen van de Viermarken, voorbereid en vervolgens uitgevoerd door de Viermarken medewerkers. Dit levert een gevarieerd aanbod van werkzaamheden op en het geeft bredere mogelijkheden tot werkervaring. Ook het contact met mensen buiten de Viermarken kan een meerwaarde zijn.

In het kader van veiligheid (o.a. gehoorschade beperking) is er verder geïnvesteerd in aanschaf van accugereedschap ter vervanging van gereedschap met een verbrandingsmotor. Cursussen om met de zeis te leren werken zijn in 2020 helaas niet doorgegaan wegens Corona. In 2021 wordt dit alsnog gedaan waarbij een achttal medewerkers/vrijwilligers belangstelling hebben getoond. Winst verwachten we hierdoor te behalen door sterke beperking van geluid overlast, minder brandstof gebruik en een minder zware fysieke belasting van het lichaam.

De watervoorziening middels ondergrondse toevoer leidingen en een rijdruppelingsysteem in de nieuwe tunnelkas is afgerond. In 2021 gaan we verder met realisatie van de watervoorziening in de moestuin. Kleine reparaties aan installaties en machines worden waar mogelijk in eigen beheer door medewerkers uitgevoerd.

Een belangrijk leerdoel voor de medewerkers is en blijft het opruimen van erf, werkplaats en hun werkplek. Hier kan nog het nodige verbeterend worden.

Verharding van de parkeerplaats/erf en herinrichting van het erf is grotendeels afgerond, hierdoor is er beter overzicht voor de medewerkers waar machines horen te staan en materialen opgeslagen liggen.

Vee

Met kleine aanpassingen konden veel van de activiteiten bij het vee gewoon doorgaan, ondanks corona. Door de geldende maatregelen werden activiteiten met minder mensen uitgevoerd, of moesten er mondkapjes gedragen worden op het moment dat het écht niet mogelijk was 1,5m afstand te houden. Een voorbeeld hiervan is als je moet helpen bij behandelingen door de dierenarts of toen de schapen geschoren moesten worden.

Een van de doelen was om te kijken naar ons huidige dierbestand en hoe we dit eventueel wilden aanvullen/veranderen. Helaas was het door corona niet mogelijk andere boerderijen te bezoeken voor ideeën & inspiratie. Desondanks zijn er wel een aantal wijzigingen geweest. We hebben Cora mogen toevoegen aan onze kudde paarden, ze is een Belgisch trekpaard van 19 jaar. Wij zijn verantwoordelijk voor haar dagelijkse verzorging, maar ze is eigendom van een aantal leden van stichting HAL (Het Aangespannen Landbouwwerktuig). Ook hebben we dit jaar een pilot gedaan met het houden van 3 vleesvarkens, Bonte Bentheimer x Piétrain borgjes. Deze zijn op een leeftijd van 6 maand geslacht, een deel van het vlees komt weer in onze eigen winkel te liggen. De samenwerking met Koeien van Jelle is wat uitgebreid; in de winter van 2019 – 2020 hebben we voor het eerst zijn Lakenvelder koeien op stal gehad & in de zomerperiode hadden we meer dieren lopen.

Daarnaast zijn we erg blij dat het vervangen van de afrasteringen & aanpassen van weilanden en dierenverblijven opschiet. Hiermee wordt onder andere het werkgemak voor de medewerkers vergroot.

Voor het komende jaar blijven we bezig met ons dierbestand & gaan we verder met het reparaties en verbeteringen aan afrasteringen en dierenverblijven.

Agrarisch natuurbeheer.

Steeds belangrijker maar (nog) geen werkgebied op onze boerderij is het agrarisch natuurbeheer. De Viermarken is aangesloten bij het collectief Midden Overijssel en op een aantal van onze percelen gelden beheersmaatregelen. De samenwerking in het gebied heeft ook gemaakt dat we steeds meer zijn gaan kijken wat het effect nu is van dergelijke maatregelen. Er is een bidboek geschreven voor het gebied, waar ook een aantal maatregelen staan die betrekking hebben op onze percelen. In 2020 hebben we samen met de gemeente 3 kikkerpoelen kunnen aanleggen, en een nieuwe houtwal in het gebied gemaakt. We hebben bloemrijke akkerranden en bloemrijke randen langs een aantal weilanden aangelegd. We hebben de klepelmaaier niet meer ingezet en het maaibeheer aangepast aan de tips die leden van de Koninklijke Nederlandse Natuurhistorische Vereniging (KNNV) ons hebben gegeven. Deze leden hebben ook de insectenpopulatie op één van deze percelen geïnventariseerd in 2020. Het rapport dat zij hebben gemaakt is als bijlage toegevoegd. We merken ook dat steeds meer medewerkers geïnteresseerd zijn in duurzaamheid en de natuur in de omgeving. Dat maakt dat we in 2020 willen onderzoeken of we bijvoorbeeld met een aantal van onze mensen ook een bijdrage kunnen leveren aan de inventarisatie van de diverse dieren in het gebied (insecten, vogels, zoogdieren). Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld het insecten spotten dat we zowel in 2019 als in 2020 's nachts hebben gedaan: Een groot wit doek met lamp, trekt dan 's nachts insecten aan en de leden van de KNNV hebben uitgelegd welke insecten het waren.

Voor 2020 was elke dag een bijzonder moment: We konden ondanks de coronapandemie open blijven. Dat is iets wat we koesteren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- KNNV inventarisatie

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.

2020 was het jaar dat we een pas op de plaats wilden maken.

COVID-19

Corona heeft er voor gezorgd dat we naast zorgen dat we op een veilige en verantwoorde manier open zijn gebleven er voor ons nauwelijks ontwikkelingen zijn geweest buiten 'De Viermarken' zelf. We hebben ons dan ook geconcentreerd op die zaken die voor dat moment belangrijk waren voor onze medewerkers en de boerderij. Het was prettig overleggen met de collega's van de diverse organisaties waarmee we samenwerken. Van elkaar konden we leren hoe om te gaan met de veranderde situatie. Corona maakte dat we nog beter naar de organisatie en begeleiding van de werkzaamheden hebben gekeken en ook bedacht hoe te handelen bij uitval van meerdere personeelsleden. Gelukkig hebben tot heden geen uitbraak van corona in onze organisatie gehad.

Noodgedwongen hebben we een wachtlijst ingesteld. Omdat we in eerste instantie één van de weinige plekken waren waar mensen nog mochten komen, kwamen er ook nieuwe aanmeldingen. We hebben toen echter besloten dat de terugkeer van onze eigen doelgroep naar de oorspronkelijke dagdelen prioriteit had en bij voldoende stabiliteit wilden we ook weer nieuwe mensen laten instromen. Eind juli / begin augustus zijn we hier voorzichtig mee gestart, maar de lockdown in oktober heeft hier weer een eind aan gemaakt. In 2021 starten we de instroom van nieuwe mensen weer op.

ORGANISATIE

We hebben in 2020 onvoldoende tijd genomen hoe het werken van zes werkgebieden naar twee teams is bevallen. Het was de bedoeling om de werkzaamheden in de verschillende werkgebieden sneller op elkaar afgestemd te hebben. Dat lijkt ook zo te werken, maar de communicatie is hierdoor soms wat meer op afstand, waardoor hier juist ruis kan ontstaan. We hebben daarom besloten in 2021 dit verder te evalueren. Dit is in de actiepuntenlijst aangepast.

Voor de werknemers en medewerkers met kinderen was het continue schipperen hoe alle ballen in de lucht te houden. Belangrijk was dat er over een weer begrip voor elkaar was.

RISICO-INVENTARISATIE

De risico-inventarisatie is al wel aangepast, maar doordat de kas nog niet helemaal klaar is hebben we de toetsing verplaatst naar 2021. Dit is in de actiepuntenlijst aangepast.

ICT

Het invoeren van het werken met Microsoft teams is nog wel even een ding. Daar waar we gewend waren aan onze eigen veilige werkomgeving hebben we welbewust de afweging gemaakt geen medewerkersgegevens via teams uit te wisselen. Voor de plannings rond de verschillende werkzaamheden is het echter ideaal, doordat je met verschillende mensen tegelijkertijd in een bestand kunt werken en je gegevens altijd actueel zijn. In het verleden liepen we er tegen aan dat mensen tegelijkertijd aan een bestand hadden gewerkt en dan niet meer duidelijk was, wat de definitieve versie nu was.

WERKGEBIEDEN

Winkel

Het vernieuwen van de inrichting van de winkel is vanwege de pandemie niet aangepakt. Hopelijk kan dit volgend jaar doorgang vinden. Wel is er een start gemaakt met het verduurzamen van het assortiment qua verpakkingen en streekproducten. Dit zal in 2021 worden voortgezet.

Moestuin

Het watergeven op de moestuin is met de droge zomers van de laatste jaren een probleem. We hebben eind 2020 een waterbeheersplan laten opstellen om op die manier te kijken welke maatregelen we op onze boerderij kunnen treffen om de watervoorziening zo optimaal mogelijk te laten zijn. Daartoe is de bodem onderzocht en hebben we tips gekregen hoe we de watervoorziening die nodig is in 2021 kunnen realiseren.

Oldenhof - huishouding - verwerking

De afstemming tussen de werkbegeleiders en vakkracht van deze werkgebieden maken dat er voor de werkbegeleiders meer afwisselende taken zijn, dat taken gemakkelijker overgedragen kunnen worden aan een collega en ook dat medewerkers op beide plekken soortgelijke werkzaamheden kunnen doen. De creatieve activiteiten die m.n. bij de Oldenhof worden gedaan zijn zeker een meerwaarde, maar de verwerkingsactiviteiten geven een aantal mensen net iets meer voldoening, door nuttig bezig te kunnen zijn voor de boerderij.

MTO

Er is een enorme inhaalslag gemaakt met de diverse klussen die er nog op dit werkgebied waren.

Vee-grasland

Een passende veebezetting met dieren die niet alleen geld kosten maar ook een economische meerwaarde kunnen hebben is iets wat we al een tijdje onderzoeken. In goed overleg met de medewerkers zijn er dit jaar voor het eerst drie varkentjes voor de vleesproductie geweest. Doordat iedereen wist wat het doel van deze dieren was, vormde dit uiteindelijk geen probleem. Voorwaarde voor het houden van dieren voor de vleesproductie vinden we dat deze dieren een goed leven moeten hebben, passend bij hun natuurlijke gedrag. Dit is gelukt. In 2021 gaan we hier mee verder.

Agrarisch natuurbeheer

We denken dat medewerkers op dit gebied meer zouden kunnen betekenen. Zeker ook omdat een aantal van onze medewerkers vogels spotten en zeer begaan zijn met alles wat leeft. We hebben dit al als actiepoint benoemd voor 2021.

Acties

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

Bijlagen

- VOG Mieke (W.E.) van Dragt

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, natuur- en landschapsbeheer, educatie, recreatie en zorg, al dan niet in combinatie, geïmplementeerd 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.

<u>Doel- groepen</u>	2020	
	aantal verwijzingen	%
Ggz	11	9,6%
Vgz	13	11,3%
Lgz	8	7,0%
Omz	83	72,2%
Totaal	115	100,0%

In 2020 zijn er 123 dagdelen per persoon gerealiseerd. Dat is ten opzichte van 2019 een stijging van 3 dagdelen per persoon per jaar. De tijd die nodig is een medewerker te begeleiden neemt 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 dat medewerkers minder dagdelen per week werken. In 2020 hebben we alle medewerkers die minder dan drie dagdelen aanwezig zijn gevraagd of uitbreiding van dagdelen mogelijk is. Bij nieuwe instroom van mensen hebben we aangegeven dat we streven naar een aanwezigheid van minimaal drie dagdelen per week. Alle medewerkers op de wachtlijst zijn hierover ook geïnformeerd. We zijn intern aan het kijken of assistenten en vakmannen de werkbegeleiders op dit gebied meer kunnen ondersteunen. Ook stagiaires kunnen hier natuurlijk een ondersteunende rol in hebben.

De Viermarken is 500 dagdelen per jaar geopend. De capaciteit van 'De Viermarken' bedraagt 35 fte medewerkers. (17.500 dagdelen), 25 fte op boerderij De Viermarken en 10 fte bij boerderij Oldenhof.

De bezetting in 2020 was als volgt:

<u>doelgroepen in fte deelnemers</u>	2020	
	aantal fte	%
Ggz	1,87	6,6%
Vgz	3,458	12,2%
Lgz	1,38	4,9%
Omz	21,60	76,3%
Totaal	28,31	100,0%

Op 1 januari 2020 zijn we concreet gestart met 103 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. Op 31 december 2020 waren er 91 personen en 2 personen stonden om verschillende redenen in de wacht. Er zijn in 2019 12 personen gestart en 24 personen gestopt, daarnaast waren er nog twee personen die in de wacht stonden. Op 31 december was er voor het eerst in het bestaan van 'De Viermarken' een wachtlijst waarop nog 17 personen stonden. Alle mensen op de wachtlijst zijn geïnformeerd over de lengte van de wachtlijst en dat het nog een behoorlijke tijd kan duren voordat men kan starten.

Uitstroom 2020:

<u>redenen uitstroom</u>	2020	
	aantal	%
andere (arbeids)dagbesteding	2	9,1%
vrijwilligerswerk	1	4,5%
betaalde baan	2	9,1%
ziekte/overlijden	2	9,1%
opleiding/scholing	3	13,6%
verhuizing	4	18,2%
overige redenen	10	41,7%
Totaal	24	100,0%

Er was een relatief grote groep met diverse redenen (overige redenen) die zijn uitgestroomd zonder dat er een eindgesprek is geweest en waarvan niet altijd helder is geworden wat de uitstroom reden exact was. Het ging merendeels om mensen die al een tijdje niet geweest waren en vervolgens ook liever geen gesprek op de boerderij hadden. We hebben besloten dit te laten rusten en te benoemen onder overige redenen. De werkbegeleiders is nogmaals het belang van het eindgesprek uitgelegd en dit ook met medewerkers te delen die gaan stoppen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Het was fijn terug te krijgen van de meeste medewerkers dat men erg blij was dat ze toch mochten komen op de boerderij.

Voor een aantal mensen waren dat nog de enige contacten die ze hadden en daardoor extra waardevol.

Hoewel onze medewerkers het niet altijd eens waren met alle maatregelen was het fijn te merken dat ze zich, ook al was het voor het belang van de ander, zoveel mogelijk aan de maatregelen hielden. Natuurlijk ging dat niet altijd zonder gemopper, maar voor een aantal van onze mensen is dat ook een beetje zoals ze zijn. Zolang we met elkaar ook nog kunnen lachen en het niet al te zwaar maken, maar zeker wel serieus nemen komt het vast wel goed.

In 2020 zijn er ten opzichte van 2019 minder medewerkers geweest die per persoon, gemiddeld iets meer dagdelen hebben gerealiseerd. Dit ligt in de lijn die we hebben ingezet door te streven naar minimaal 3 dagdelen dagbesteding per medewerker om de begeleiding behapbaar te houden en ook de medewerker heeft op die manier meer feeling met de ontwikkelingen op de boerderij en zijn collega's. Dat er minder medewerkers zijn geweest is met name een gevolg van de coronamaatregelen. We hebben grotendeels geen nieuwe instroom van mensen toegelaten. De vraag was er wel, daardoor is er een wachtlijst ontstaan. In 2021 zullen we de mensen van de wachtlijst zoveel mogelijk laten instromen, zolang dit veilig kan met de dan geldende maatregelen.

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;
4. De medewerker moet bij voorkeur in staat zijn na een afgesproken periode minimaal 3 dagdelen per week te kunnen komen.

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 2020 was de personele bezetting als volgt:

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	zfp	1	0,22
individueel begeleider	zfp	1	0,08
		16	12,14

In november 2020 hebben we afscheid moeten nemen van één van de gedetacheerde assistenten. Het ging om een medewerker met een wsw-dienstverband waarvoor onmiddellijke vervanging niet noodzakelijk was. Geheel 2020 was één van de werknemers arbeidsongeschikt. De arbeidsovereenkomst met de tijdelijke vakman is om die reden in 2020 verlengd.

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1,00
werkbegeleiders	vast	4	3,44
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	2	1,39
adviseur financieel	zfp	1	0,22
individueel begeleider	zfp	1	0,17
		15	11,33

Het ziekteverzuim in de organisatie was voor geheel 2020 12,43%. Dit wordt veroorzaakt door de langdurige arbeidsongeschiktheid van één werknemer. In december was deze werknemer 104 weken ziek en waren we in gesprek met werknemer over zijn dienstverband. In 2019 en 2018 was het ziekteverzuim respectievelijk 11,83 en 8,05%. Er is regelmatig contact met de arbodienst, de bedrijfsarts en het UWV over het verzuim.

Naast het reguliere ziekteverzuim was er ook verzuim in het kader van de coronamaatregelen. Voor onze organisatie was dat verzuim 5,35%. Hieronder valt het verlof dat werknemers hebben gekregen omdat ze geen kinderopvang hadden, thuisonderwijs moesten organiseren of tot de kwetsbare doelgroep behoren en daardoor geadviseerd werden niet te werken. Tijdens de eerste lockdown was thuiswerken voor de meeste werknemers niet mogelijk, dat betekende dan ook voor de kwetsbare groep personeelsleden dat zij niet gewerkt hebben.

Op één personeelslid na hebben alle werknemers een functioneringsgesprek gehad. Het laatste functioneringsgesprek is door omstandigheden verplaatst naar 2021. 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. In 2019 zijn we gestart met het werken in twee teams. In 2020 hebben we deze werkwijze gecontinueerd, maar niet zo vaak geëvalueerd als onze bedoeling was. Door de coronamaatregelen hebben we niet maandelijks een personeelsoverleg kunnen organiseren en bij de overleggen die er waren vooral de omgang met de maatregelen en zorgen dat de dagelijkse activiteiten veilig en verantwoord zouden verlopen de belangrijkste onderwerpen. Daarbij was er extra aandacht voor de werkdruk die het voor een ieder met zich meebracht. In 2021 blijft onze organisatievorm een aandachtspunt.

De zfp-ers nemen niet deel aan het personeelsoverleg. Dit omdat zij los van ons vaste team functioneren. Met beide zfp-ers zijn gesprekken geweest over de samenwerking en is besloten deze in 2021 voort te zetten, aangezien we allen tevreden waren.

Acties

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

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs 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 rol 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.

Tijdens de eerste lockdown zijn een aantal van onze stagiaires op advies van de opleiding ook thuis gebleven. Omdat onze organisatie niet gesloten is, zijn de stagiaires met uitzondering van degenen die kwetsbare mensen in hun persoonlijke omgeving hadden, weer gestart. In de loop van het jaar bleek dat het vanwege de coronamaatregelen het voor veel stagiaires moeilijk was om een geschikte stageplek te vinden. We hebben voor het eerste mensen teleur moeten stellen omdat we geen plekken meer konden bieden omdat we vol waren.

Onderstaand een overzicht van de stagiaires die in 2020 op 'De Viermarken' zijn geweest:

instelling	niveau	opleiding	aantal	dagdelen	fte
Profit opleidingen	MBO niv 3	MZ - begeleider specifieke doelgroepen	1	42	0,08
LOI	MBO niv 3	MZ - begeleider specifieke doelgroepen	1	14	0,03

ROC van Twente	MBO niv 4	Maatschappelijke zorg	5	290	0,58
ROC van Twente	MBO niv 4	sociaal werk	1	61	0,12
ROC van Twente	MBO niv 4	MZ - Agogisch medewerker GGZ	1	83	0,17
saxion	HBO	Social Work	5	247	0,49
Windesheim	HBO	Social Work	1	72	0,14
Warmonderhof	MBO niv 3	Vakbekwaam medewerker teelt	1	58	0,12
Zone college	MBO niv 3	Vakbekwaam medewerker diervverzorging	1	35	0,07
			17	902	1,80

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 21 ingeschreven vrijwilligers geweest, die er samen 795 dagdelen zijn geweest. Vrijwilligers kunnen op alle werkgebieden helpen. Daarbij is het van belang dat de vrijwilliger het leuk vindt samen met een aantal medewerkers te werken en hen eventueel te helpen, mocht dit nodig zijn. Het aantal vrijwilligers is in 2020 gegroeid. Een aantal oudere vrijwilligers heeft er voor gekozen niet op 'De Viermarken' te komen zolang er coronamaatregelen gelden, dit in verband met hun eigen kwetsbaarheid. In dezelfde periode hebben we ook veel aanvragen gekregen van mensen die juist graag vrijwilligerswerk zouden willen gaan doen. Een beperkt aantal mensen hebben we een plek kunnen bieden waarbij vooraf duidelijk moest zijn dat de vrijwilligersplek ook een meerwaarde moest hebben voor ons als organisatie. Natuurlijk geldt ook voor alle vrijwilligers dat ze veilig, verantwoord en met plezier bij ons moeten kunnen komen helpen. Met alle mensen vindt er jaarlijks een gesprek plaats.

In 2020 hebben we vanwege de coronamaatregelen geen groepen vrijwilligers ontvangen. We hebben wel een aantal aanvragen gehad, maar we vonden het niet verantwoord dit in deze tijd te doen.

Acties

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

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

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

De Covid-19 pandemie heeft een behoorlijke impact en vraagt veel van het personeel. We hadden in 2019 diverse vergadermomenten, dit hebben we in 2020 noodgedwongen gewijzigd. Het wekelijkse coördinatieoverleg en de dagelijkse dagafsluiting met alle aanwezige personeel en stagiaires kregen een prominentere rol. De overige overlevormen zijn minder vaak gehouden, om te voorkomen dat we met te veel mensen bij elkaar zouden zijn. Het evalueren van het werken in twee teams ten opzichte van het werken met zes werkgebieden is minder vaak gebeurd. We hebben dan ook besloten nog wat langer te kijken of deze werkwijze ook bevalt als de pandemie voorbij is. Voor dit jaar was het prettig om snel zaken te kunnen overleggen met een kleine groep mensen die er vervolgens weer voor zorgden dat iedereen geïnformeerd werd en ook taken uitgevoerd werden. Voor 2021 willen we het maandelijkse personeelsoverleg in ieder geval wel weer invoeren als dit binnen de coronamaatregelen kan. Met alle personeel samen zorgen we ervoor dat de Viermarken een fijne plek is en dan is het nodig dat je ook gelegenheid hebt met elkaar dat wat nodig is te bespreken.

Het ziekteverzuim in 2020 is hoog gebleven met name door de langdurige arbeidsongeschiktheid van één werknemer. Er is regelmatig contact geweest met de arbodienst en later ook met het UWV rond dit verzuim.

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 2020 heeft er een kleine uitbreiding van het aantal vrijwilligers plaatsgevonden die samen ongeveer hetzelfde aantal dagdelen zijn geweest dan in 2019 . Vrijwilligers ondersteunen de werkbegeleiders daar waar dit praktisch nodig is. De groep mensen die via de gemeente Enschede naar 'De Viermarken' komt, 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.

Acties

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

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 is het afgelopen jaar aan de volgende opleidingsdoelen gewerkt:

- Computervaardigheden (excell cursus)
- Communicatie
- Vakkennis boerderij
- Coachingsvaardigheden

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.

In het afgelopen jaar is er door één of meerdere personen deel genomen aan de volgende activiteiten:

- Communicatiecursus op basis van NLP en de ME4ALL talentscan: Voor werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: bewust zijn van de wijze waarop jij en de ander communiceren.
 - cursus niet afgerond vanwege corona, vervolg in 2021
- Cursus snoeien, werkbegeleider en vakkracht;
 - doel: leren hoe je struiken en bomen moet snoeien en dit in de praktijk kunnen toepassen;
- Cursus NMG AB 1: Nederlands met gebaren, algemeen belangstellenden 1, werkbegeleider, certificaat behaald;
 - doel: gesprekken voor slechthorenden kunnen ondersteunen met gebaren
- Opleiding tot ME4ALL coach: directeur, nog niet afgerond
 - doel: de talenten van werknemers zo optimaal mogelijk inzetten voor de organisatie waarbij de talenten van de werknemer uitgangspunten zijn.
- Studieclub zorgboeren Twente: geen bijeenkomsten geweest, er is wel een app gestart waarin we tijdens coronatijd met elkaar kunnen overleggen over zaken die op de verschillende bedrijven spelen.
 - doel: gemeenschappelijke thema's delen;
- Cursus effectief omgaan met verzuim, directeur, afgerond met certificaat;
 - doel: goed geïnformeerd zijn over de laatste regels en communicatie rond verzuim
- E-learning preventiemedewerker, directeur, afgerond met certificaat;
 - doel: opfris cursus rond taken, arboregels, risico's en samenwerken
- ondernemersnetwerk landbouw en zorg, directeur en vakkracht/werkbegeleider
 - thema: generatiewissel in zorglandbouw
 - thema: zorgen delen rond corona lockdown, ervaringen uitwisselen en hier van leren
 - thema: corona, ervaringen delen, wat nemen we mee voor de toekomst
 - thema: kengetallen, met elkaar de bedrijfsresultaten vergelijken en bespreken
- Biovak: directeur, werkbegeleider en vakkrachten
 - doel: onderzoeken wat de actuele ontwikkelingen op het gebied van de biologische landbouw zijn, netwerken en toeleveranciers en afnemers ontmoeten
- KNNV: voor alle geïnteresseerden
 - doel: onderzoeken wat de effecten zijn van het duurzame landbouwbeheer en kennis over verschillende insecten bevorderen

In de bijlage het actuele opleidingsoverzicht van het personeel.

Acties

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

Bijlagen

- opleidingen/scholing personeel

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingsdoelen voor 2021:

- Eén medewerker is bezig met het afronden cursus excell, zodat ze gemakkelijker met dit programma kan werken.
- BHV-cursus voor alle werknemers, zodat we weten te handelen bij kleine ongevallen en incidenten op de boerderij.
- ROC cursus praktisch examinator zodat we de praktijkexamens van de studenten van het ROC goed kunnen beoordelen.
- Me4all coach opleiding afronden, zodat deze kennis ingezet kan worden om de talenten van werknemers zo optimaal mogelijk in te zetten.
- Motorzaagcursus en cursus bosmaaier zodat medewerkers veilig met de motorzaag en bosmaaier kunnen werken.
- Eén werknemer gaat een cursus permacultuur volgen om te onderzoeken of deze wijze van groente/kruiden telen bij ons toepasbaar is.

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 met voldoende competenties voor het werk dat we doen. Het afgelopen jaar zijn we gestart met een cursus communicatie op basis van NLP. Door de coronamaatregelen konden we dit niet afronden. Dit staat nog voor 2021 op het programma.

Er is behoefte aan meer verdieping rond het werken in de moestuin, dit pakken we op door ons netwerk in te schakelen en in 2021 start één van de werknemers met een cursus permacultuur.

We hebben HBO-ers, MBO-ers en LBO-ers in dienst op zowel het gebied van landbouw en van zorg. We hebben inmiddels 30 jaar ervaring met het werken met de medewerkers en door het werken in teams kan deze kennis gemakkelijker met elkaar worden gedeeld.

We houden het cursusaanbod van de vereniging Zorgboeren Overijssel en de coöperatie 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.

In november kon helaas de jaarlijkse interne BHV-cursus niet doorgaan. Deze is verplaatst naar 19 maart 2021 indien de coronamaatregelen dit dan toelaten. Dit is aangepast in de actiepuntenlijst.

We zijn nog aan het onderzoeken hoe we opleiding/scholing en het leren van elkaar, delen van de aanwezige vakkennis nog beter kunnen integreren in onze organisatie. Hiertoe is een samenwerking gezocht met Gail's Company om een programma rond duurzaam leren binnen de eigen organisatie op te zetten.

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 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 2020 zijn er 86 voortgangsgesprekken gehouden, met 9 medewerkers is er een tweede/derde/vierde voortgangsgesprek gehouden. Er zijn 12 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 24 mensen gestopt en hebben er 14 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. Met 5 personen is er geen voortgangsgesprek geweest. Een aantal gesprekken die aan het eind van het jaar zouden plaatsvinden is door omstandigheden zoals ziekte van de medewerker, de begeleider of de werkbegeleider bij ons verplaatst naar 2021.

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. Tijdens het voortgangsgesprek wordt de medewerker ook altijd gevraagd of hij/zij tips ideeën heeft voor de organisatie. Deze tips nemen we dan weer mee bij het evalueren van onze werkwijze.

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.

Acties

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

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.

Tot en met 15 maart 2020 is er wekelijks 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 bespreekpunten weer te geven. De standaardagenda van dit overleg is als volgt:

- mededelingen
- arboaangelegenheden
- werkgebieden
- rondvraag

Tot 15 maart was er de laatste donderdag van de maand 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 special Viermarkenraad ideeën bus (de Koe), waarin anoniem agendapunten of andere ideeën ingebracht kunnen worden.

datum	gespreksonderwerpen
31-01-2020	<ul style="list-style-type: none"> • tevredenheidsonderzoek 2019 (moet nog worden uitgewerkt en zal dan worden gepresenteerd) • voorlichting over zaadvaste groenterassen (vindt binnenkort plaats voor alle geïnteresseerden) • evaluatie functioneren Viermarkenraad (meer inbreng van de individuele leden is wenselijk. Nu zijn m.n. de voorzitter en ondersteuner van de raad actief met inbreng van agendapunten. graag meer inbreng van iedereen en hierover nadenken hoe te doen) • evaluatie meewerkdag werkbegeleiders
28-02-2020	wel gehouden, niet genotuleerd

Na de invoeringen van de coronamaatregelen zijn er geen bijeenkomsten van de Viermarkenraad geweest. Omdat we binnen 'De Viermarken' werken in teams en werkgebieden, hebben we besloten de inspraak tijdelijk via de werkgebied overleggen te laten plaatsvinden en in de voortgangsgesprekken extra stil te staan bij de vragen over inspraak die we daar altijd al stellen.

De overlegstructuur binnen de verschillende werkgebieden verschilt. De werkgebieden vee/grasland, huishouding, winkel, verwerking hebben een maandelijks overleg. Om de zes tot acht weken is er een moestuinoverleg en de overige werkgebieden hebben minimaal één keer per kwartaal een overleg. Verder is er de dagelijkse werkbespreking met alle medewerkers van een werkgebied, ook dit is een laagdrempelig overleg waarin mensen meedenken over de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit wordt door de werkbegeleiders of vakkrachten dagelijks ook ingebracht in de dagafsluiting die we als personeel gezamenlijk hebben. Er zijn notulen van sommige van deze overleggen gemaakt die ter inzage zijn voor iedereen van 'De Viermarken'.

Algehele tendens is dat mensen blij zijn naar 'De Viermarken' te kunnen komen. Dat sommige mensen vinden dat we te streng zijn met de coronamaatregelen en anderen vinden dat we juist niet streng genoeg zijn. De planning voor de moestuin 2021 is aangepast op basis van evaluaties met de medewerkers, waardoor op deze manier medewerkers ook inspraak hebben in wat we telen en hoeveel. De veebezetting is onderwerp van gesprek in het vee-team en ook het feit dat we in 2020 een aantal varkens voor de vleesproductie hebben gehad is vooraf besproken met de medewerkers. De definitieve beslissing om dit te gaan doen is genomen nadat de medewerkers zich hier positief over hadden uitgesproken. Binnen de huishouding wordt regelmatig besproken hoe we de hygiënemaatregelen zo goed mogelijk met elkaar kunnen organiseren. Bij MTO wordt regelmatig gesproken hoe de werkplekken zo optimaal en veilig mogelijk ingedeeld kunnen worden en hebben mensen ideeën ingebracht voor het maken van allerlei houtproducten, inrichten van de werkplaatsen en reparatieklussen. Tijdens de overleggen is er ook aandacht voor hoe men de begeleiding ervaart en zeker in de voortgangsgesprekken is er alle ruimte dit te bespreken. In alle beslissingen die we qua organisatie/boerderij nemen, worden medewerkers betrokken. Voor 2020 hadden we een rustig jaar, zonder grote bijzonderheden in gedachten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

In 2020 is het medewerkeroverleg na halverwege maart niet meer doorgegaan. Als alternatief hebben we na de zomervakantie wekelijks op een flipover de actualiteiten gedeeld en mochten medewerkers hier op reageren, of door een opmerking op de flipover te zetten, of om het gesprek aan te gaan met één van de personeelsleden. Hier is verder geen gebruik van gemaakt.

In de voortgangsgesprekken wordt de medewerker de mogelijkheid geboden aan te geven wat hij/zij van de organisatie, begeleiding en werkzaamheden vindt en kan hij/zij tips te geven ter verbetering. Deze informatie gebruiken we ook om onze begeleiding te evalueren en hierop te reflecteren.

De Viermarkenraad is na februari niet meer bij elkaar geweest. Dit vanwege de coronamaatregelen en de onmogelijkheid om dan voldoende afstand te houden. We hebben tot nu toe nog geen goed alternatief gevonden voor de bijeenkomsten met de Viermarkenraad. Dit heeft wel onze aandacht en hopen hier in 2021 toch weer een start mee te kunnen maken. Net als met het wekelijkse medewerkeroverleg.

Doordat 'De Viermarken' nog steeds een laagdrempelige organisatie is weten de meeste mensen wel hun weg te vinden naar de begeleiding of directeur en voelen ze zich vrij genoeg om aan te geven wat zij belangrijk vinden. We vinden een open cultuur belangrijk en vinden het een blijk van vertrouwen dat onze medewerkers zich ook kritisch durven uit te laten. Dat betekent namelijk dat zij zich veilig genoeg voelen om dat te doen en ook het vertrouwen hebben dat er wat gedaan wordt met hetgeen zij aandragen.

We merken wel dat het wekelijkse medewerkeroverleg wordt gemist en we willen dit graag zo snel mogelijk weer invoeren. Het gevoel dat we samen zorgen dat de boerderij draait verwaterd een beetje doordat medewerkers minder meekrijgen wat er op de andere werkgebieden wordt gedaan. Het opschrijven van de wekelijkse bijzonderheden op de flipover helpt wel iets, maar is uiteindelijk niet een goede vervanging.

In 2021 willen we ook de Viermarkenraad weer nieuw leven inblazen. In 2020 stond het functioneren van de raad op de agenda en daar moeten we het nu weer oppakken. Door uitval van de vaste ondersteuner van 'De Viermarkenraad' vanwege de coronamaatregelen is er nog geen herstart geweest.

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 2020 is in januari 2021 uitgedeeld. Het tevredenheidsonderzoek is uitgedeeld aan 93 medewerkers. 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 en aard van de werkzaamheden. We gebruiken de vragenlijsten die ontwikkeld zijn in het kwaliteitssysteem waarbij we in de loop van de jaren op advies van onze eigen medewerkers vragen versimpeld of iets aangepast hebben.

Van de 57 mensen die de enquête hebben ingevuld hebben 39 personen hun naam ingevuld. 42 Personen hebben ingevuld hoeveel dagen per week zij gemiddeld aanwezig zijn. Van deze groep is men gemiddeld 4 dagdelen aanwezig.

Wat betreft de organisatie van 'De Viermarken' werden drie verbeterpunten het vaakst genoemd. Men ziet het personeel graag vaker op de werkvloer en de communicatie en planning kunnen beter. Het leukste aan de organisatie vindt men de mensen en de dieren.

Er zijn de volgende rapportcijfers gegeven, een 8,3 voor de begeleiding (2019: 8,2) en een 8,2 voor activiteiten/werkzaamheden (2019: 8,2). Deze cijfers zijn al een aantal jaren redelijk stabiel. 82% van de medewerkers voelt zich veilig op de boerderij ten opzichte van 91% in 2019. Drie personen geven aan zich niet veilig te voelen waarbij iemand corona als reden noemt en een ander de eigen lichamelijke achteruitgang. 89% van de mensen heeft veel plezier in de werkzaamheden (95% in 2019) en 77% voelt zich gelukkiger nu ze naar 'De Viermarken' komen. Gelukkig voelt zich niemand ongelukkiger. 89% zou 'De Viermarken' aanbevelen aan mensen in een vergelijkbare situatie (89% in 2019). Er is niemand van de mensen die het onderzoek heeft ingevuld die de Viermarken niet zouden aanbevelen. In 2019 waren dit nog 4 personen. Wat betreft de leerdoelen is 84% van de medewerkers tevreden over wat men leert op de boerderij. Daarbij geeft 56% aan thuis beter te kunnen functioneren doordat men naar 'De Viermarken' gaat, 37% kan dit niet aangeven, weet het niet.

Het tevredenheidsonderzoek 2020 is nog niet volledig uitgewerkt en derhalve niet als bijlage toegevoegd. Dit wordt als actiepunt opgenomen.

Acties

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

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.

Ten tijde van het opmaken van dit jaarverslag zijn de conclusies uit het tevredenheidsonderzoek nog niet besproken. Dit omdat we door omstandigheden behoorlijk laat waren met het uitdelen van het onderzoek en vervolgens is het uitwerken van de gegevens ook een behoorlijke klus.

De voorlopige conclusies zijn als volgt:

Het algehele gevoel van veiligheid en het plezier in het werk is ten opzichte van 2019 gedaald. Dit is begrijpelijk gezien de maatregelen die we als gevolg van de coronamaatregelen moeten nemen en natuurlijk de mate waarin iedereen zich daar dan vervolgens aan kan houden. Voor 2021 zullen we hier zeker aandacht aan blijven besteden en kijken hoe we veiligheid en plezier zo goed mogelijk samen kunnen laten gaan. Fijn is dat nog steeds 89% van de mensen die Viermarken blijft aanbevelen. Dit is ten opzichte van 2019 niet gewijzigd.

Communicatie en planning blijven aandachtspunten. Het is onmogelijk dat alle personeelsleden overal over geïnformeerd zijn en zeker als medewerkers op dezelfde dag verschillende personeelsleden eenzelfde vraag stellen is de kans groot dat het antwoord niet altijd hetzelfde zal zijn. Mede oorzaak is ook dat onze personeelsleden een medewerker graag voorthelpen en dan soms antwoord geven op een vraag die niet op hun werkgebied ligt en niet doorverwijzen naar het verantwoordelijke personeelslid. Daar kunnen ook weer allerlei redenen voor zijn, maar dat kan verwarrend zijn. De kunst is voor het personeel te weten wanneer je wel antwoord moet geven en wanneer je ook best kun zeggen dat je het antwoord niet weet en deze vraag aan iemand anders gesteld moet worden. Dit is onderdeel van de cursus communicatie waar we mee gestart waren, maar die vanwege corona is uitgesteld.

Medewerkers vinden nog steeds dat het personeel te weinig zichtbaar is. Daarbij is het goed te weten dat het terrein van 'De Viermarken' erg groot is en dat het daardoor ook kan voorkomen dat werkbegeleiders vaker gezocht moeten worden. Alle werkbegeleiders hebben inmiddels een werktelefoon en kunnen door medewerkers ook op deze telefoon gebeld worden indien men hen niet zo kan vinden. Op dagen dat werknemers niet werken, zetten zij hun telefoon uit. We hebben er ook voor gekozen stagiaires en vakkrachten een wat nadrukkelijker rol te geven in de ondersteuning van de dagelijkse werkzaamheden. Dit is nog niet voor iedereen altijd even duidelijk.

Verbeteren van communicatie, planningen en zichtbaarheid van het personeel stonden al in onze actiepuntenlijst en hebben we derhalve hier niet nogmaals benoemd. Het bespreken van het tevredenheidsonderzoek 2019 stond ook nog in de actiepuntenlijst. Hieraan wordt dan toegevoegd het verder verwerken van het tevredenheidsonderzoek 2020.

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 invult en wanneer een eventuele actie afgehandeld is. Onderstaand een samenvatting van elke fobo.

Medewerker liep met een kruiwagen en gleed uit en kwam in één van de beukenhagen terecht. Oorzaak: Tegels waren glad geworden door algen. Tegels zijn schoongemaakt.

Tijdens montage van een zware bankschroef met meerdere personen lette één persoon even niet op en viel de bankschroef op de grond. Gelukkig geen letsel. Conclusie was dat er beter opgelet moet worden bij een lastige klus. Eventueel werkbegeleider erbij vragen.

Ketting van de motorzaag was tijdens het werken onvoldoende gespannen en kwam daardoor van de motorzaag af. Medewerker droeg de juiste beschermkleding en heeft een motorzaagcursus gevolgd. De ketting is niet geknapt waardoor uiteindelijk alles goed is gegaan. Medewerker is er nogmaals op geattendeerd hoe wezenlijk het is dat je voordat je begint aan een klus altijd het gereedschap goed controleert. In dit geval was een nieuwe ketting op de motorzaag gezet en deze was onvoldoende gespannen. De verantwoordelijk werkbegeleider/vakkracht controleert het materiaal regelmatig en ook de vaardigheden van medewerkers worden geregeld geëvalueerd.

Iemand heeft zijn hoofd gestoten aan een houten rek dat boven de laadklep van de schapentrailer stond. Medewerker had zich gebukt en bij het opstaan stootte ze haar hoofd aan dit rek. In het vervolg wordt het rek van de laadklep verwijderd voordat de dieren worden uitgelaten.

Medewerker viel van de fiets omdat hij een te grote jas droeg, die achter het zadel bleef haken. Het ging om een privé fiets en privé jas. Medewerker erop geattendeerd goed passende kleding te dragen op de boerderij of gebruik te maken van de beschikbare overalls.

Medewerker viel over de haak die ervoor zorgt dat de buitendeur open blijft staan. Medewerker had de haak niet gezien. De haak is duidelijker zichtbaar gemaakt.

Medewerker heeft zich met een mesje gesneden bij het lossnijden van yacon-knollen met als gevolg een snijwondje aan de linkerduim. Vooral altijd goed opletten als je met een mesje werkt.

Het is belangrijk dat alle werknemers alert zijn op het veilig werken van de medewerkers die in hun omgeving werken en waar nodig aanwijzingen geven om de kans op ongelukken zo klein mogelijk te houden. We hebben wel bewust de keuze gemaakt dat medewerkers mogen werken met machines en werktuigen nadat aangetoond is dat zij dit ook veilig kunnen. De werkbegeleider/vakman MTO is verantwoordelijk voor een juiste beoordeling van de vak- en materiaalkennis van de medewerker.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek wordt in januari 2021 uitgedeeld. Door omstandigheden is dit niet in december 2020 gelukt.

toetsen of voorlichting biologische agentia is begrepen en de juiste preventie in acht wordt genomen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: De mondelinge voorlichting in groepsverband voor iedereen heeft niet plaatsgevonden. Op de individuele werkgebieden is er aandacht aan besteed. Dit blijft een aandachtspunt en is in de actiepuntenlijst voor 2021 nogmaals toegevoegd

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Met uitzondering van één persoon hebben alle werknemers een functioneringsgesprek gehad. Het gesprek met deze werknemer is door omstandigheden een aantal keren verplaatst en tenslotte verzet naar 2021.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Met een enkele uitzondering waarvan de reden bekend is heeft elke medewerker een of meerdere voortgangsgesprekken gehad.

verder onderzoeken organisatie verandering van 6 werkgebieden naar 2 teams

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: stond dubbel in de lijst.

meer afwisseling in de recreatieve binnenactiviteiten voor mensen die beperkt zijn in hun mogelijkheden**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Doordat de activiteiten van de werkgebieden huishouding, Oldenhof en verwerking gecombineerd zijn, is er ook meer variatie in de activiteiten voor verschillende mensen ontstaan, waardoor de behoefte aan puur recreatieve binnen activiteiten ook beperkt is. Onze doelgroep wil juist graag activiteiten uitvoeren die een meerwaarde hebben voor de boerderij waardoor zij daar een bijdrage aan kunnen leveren.**Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2020**Actie afgerond op:** 31-08-2020 (Afgerond)**Toelichting:** het klachtenreglement is aangepast en als bijlage toegevoegd.**begeleidingsintensiteit en personele bezetting, inclusief stagiaires zo goed mogelijk afstemmen****Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2020**Actie afgerond op:** 01-07-2020 (Afgerond)**Toelichting:** In het basisbestand, waarin alle personen geregistreerd staan, kan nu direct gezien worden hoeveel mensen een werkbegeleider persoonlijk begeleid. De werkbegeleiders onderling bespreken de begeleidingszwaarte per medewerker en op basis daarvan kan het zijn dat een werkbegeleider meer/minder mensen begeleid.**RvT toestemming vragen voor het medeoprichten van de vereniging Wageler samen sterker****Geplande uitvoerdatum:** 24-03-2020**Actie afgerond op:** 01-05-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Toestemming is gevraagd en gekregen. De vereniging Wageler Samen is in november 2020 opgericht.**magazine 30 jarige bestaan laten maken****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Het magazine is klaar, maar nog niet uitgedeeld, omdat er nog geen gelegenheid voor is geweest.**verwerkingsplan maken****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2020**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)**Toelichting:** Er is standaard planning gemaakt die jaarlijks als leidraad voor de verwerking van producten gebruikt kan worden.

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie stond twee keer in de actielijst

medewerkerstevredenheidzoek 2019 bespreken

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is vanwege de coronamaatregelen niet met de gehele Viermarken besproken, maar heeft als alternatief ter inzage gelegen. Indien het onderzoek van 2020 gepresenteerd kan worden, nemen we de gegevens van 2019 ook nog een keer mee.

jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020
Actie afgerond op: 30-11-2020 (Afgerond)
Toelichting: De keuring voor 2020 is afgerond. Voor een aantal apparaten is andere meetapparatuur nodig, er wordt onderzocht of we hiervoor zelf apparatuur aanschaffen of dat we dit uitbesteden.

onderzoeken of er hoekbeschermers aan de afzuigkap gemaakt kunnen worden

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn rubberen hoek beschermers bevestigd over scherpe hoeken van de afzuigkap.

onderzoeken gewenste veebezetting

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn in het afgelopen jaar varkens & lakenvelder koeien toegevoegd aan onze veebezetting. De laatste in samenwerking met 'koeien van Jelle'. Er komen positieve reacties van onze medewerkers alsmede uit gebied 'het Wageler'. Het is de bedoeling om begin 2021 opnieuw te evalueren hoe de huidige veebezetting is bevallen & hoe we hiermee samen met onze medewerkers verder vorm aan geven.

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2020
Actie afgerond op: 07-04-2020 (Afgerond)
Toelichting: Het zoönosenkeurmerk 2020 is behaald met op alle onderdelen een score van boven de 90%.

organiseren open dag Viermarken

Geplande uitvoerdatum:	14-06-2020
Actie afgerond op:	31-12-2020 (Niet meer van toepassing)
Toelichting:	Helaas kon onze open dag in 2020 niet doorgaan vanwege de maatregelen omtrent de corona pandemie.

informatiebijeenkomst voor medewerkers over de rol stagiaires plannen

Geplande uitvoerdatum:	31-03-2020
Actie afgerond op:	16-12-2020 (Afgerond)
Toelichting:	<p>Wij vinden het als Viermarken belangrijk om aankomende beroepskrachten op te leiden en kennis te laten maken met onze visie van werken. Wij leiden studenten van diverse opleidingen op. Deze studenten hebben dan ook diverse competenties waar zij op hun stageplek aan moeten werken. Uiteraard hebben ook onze medewerkers hiermee te maken en is het voor hen belangrijk om te weten welke rol stagiaires binnen onze organisatie hebben, wat zij van hen kunnen verwachten en wat de stagiaires van de Viermarken kunnen verwachten. Momenteel is het zo dat stagiaires altijd eerst schriftelijk toestemming moeten geven voor inzage van het dossier van een medewerker. Stagiaires hebben momenteel ook geen toegang tot Zilliz, de digitale dossiers en kunnen hierin dus ook niet rapporteren. Dit zijn echter wel belangrijke competenties voor de derdejaars HBO stagiaires om te leren. Om dit mogelijk te maken is instemming van de Viermarkenraad nodig. Afgelopen voorjaar is dit onderwerp wel ter sprake gekomen binnen de Viermarkenraad, maar hier is door onvoldoende heldere uitleg geen instemming op gekomen. Om meer inzicht te geven over de rol van stagiaires wilden we een informatiebijeenkomst voor alle medewerkers plannen. Helaas is dit door de huidige Corona pandemie nog niet mogelijk geweest. Deze actie wordt daarom opnieuw gepland voor de zomer 2021.</p>

afstemmen activiteiten Oldenhof en Viermarken

Geplande uitvoerdatum:	31-03-2020
Actie afgerond op:	16-12-2020 (Afgerond)
Toelichting:	<p>Op de Oldenhof was een aanbod van werkzaamheden ontstaan die met name gericht was op creatieve activiteiten die wat verder van de boerderij-gerichte werkzaamheden afstonden zoals deze op de Viermarken zijn. Afgelopen maanden hebben we gekeken hoe dit aanbod beter op elkaar aan kan sluiten. Dit door o.a. te werken met meer natuurlijke en/of duurzame materialen. Er wordt geprobeerd verbinding te maken met de creatieve activiteiten op de Oldenhof door bv. Verpakkingsmateriaal te maken voor de producten die op de Viermarken verkocht worden. Ook is er een betere afstemming t.a.v. de verwerking van producten, o.a. jam, welke zowel vanuit de Viermarken als vanuit de Oldenhof gemaakt kunnen worden. Hierover vindt nu ook structureel overleg plaats. De buitenwerkzaamheden (o.a. de kruidentuin en bessentuin) werden afgelopen jaar zowel vanuit de Oldenhof als vanuit de Viermarken onderhouden. De afstemming hierover kan komend jaar nog verbeteren en de werkzaamheden en dus ook samenwerking zullen komend jaar op dit gebied uitgebreid worden.</p>

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

Toelichting: In december 2019 is het seizoen op de moestuin geëvalueerd 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.

onderzoeken of we producten aan de woningstichting Ons Huis kunnen leveren**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2020**Actie afgerond op:** 05-03-2020 (Afgerond)

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.

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:** 09-03-2020 (Afgerond)

Toelichting: De actiepunten zijn toegevoegd aan onze excel jaarplanning.

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:** 09-03-2020 (Afgerond)

Toelichting: Het teeltplan is klaar.

koffie/thee drinken op dinsdag en donderdag bij 'De Oldenhof'**Geplande uitvoerdatum:** 03-03-2020**Actie afgerond op:** 09-03-2020 (Afgerond)

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. Vanwege de coronamaatregelen is deze activiteit voorlopig weer gestopt.

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2020
Actie afgerond op:	09-03-2020 (Afgerond)
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.

controleren brandblusser, noodverlichting en verbandtrommels

Geplande uitvoerdatum:	31-01-2020
Actie afgerond op:	09-03-2020 (Afgerond)
Toelichting:	De brandblussers, verbandtrommels en noodverlichting zijn gecontroleerd.

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum:	29-02-2020
Actie afgerond op:	29-02-2020 (Afgerond)
Toelichting:	Het verslag is geschreven

bij herinrichting werkplaats reeds aangeschafte dampafzuiging installeren. Tot die tijd zoveel mogelijk buiten lassen

Geplande uitvoerdatum:	31-05-2019
Actie afgerond op:	10-02-2020 (Afgerond)
Toelichting:	De afzuiging is geïnstalleerd. De metaalwerkplaats is opnieuw ingericht.

Acties

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

Bijlagen

- klachtenreglement v2

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.

Jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum:	01-03-2021
-------------------------------	------------

herzien risico-inventarisatie ivm nieuwe foliekas

Geplande uitvoerdatum:	15-03-2021
-------------------------------	------------

Evaluëren huidige veebezetting

Geplande uitvoerdatum:	31-03-2021
-------------------------------	------------

voorlichting geven en instructies bij kans op blootstelling aan biologische agentia arbo**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**Toelichting:** De mondelinge voorlichting in groepsverband voor iedereen heeft niet plaatsgevonden. Op de individuele werkgebieden is er aandacht aan besteed. Dit blijft een aandachtspunt.**opslagplek voor tuingereedschap in de nabijheid van de foliekas realiseren****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**opslagplek voor tuingereedschap in de omgeving van de foliekas realiseren****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**onderzoeken of we bij het agrarisch natuurbeheer meer medewerkers kunnen betrekken****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**opstarten wekelijks medewerkersoverleg of coronaproof alternatief bedenken (naast de flipover)****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**Verder werken aan het verbeteren van communicatie en planning en het opvolgen van planningen****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**realiseren electriciteit en watervoorziening foliekas****Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2021**Toelichting:** Dit is deels gerealiseerd. De spoelplek moet nog worden afgemaakt evenals electriciteit in het achterste deel van de folietunnel**De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**tevredenheidsonderzoek 2020 verder uitwerken en presenteren samen met het tevredenheidsonderzoek 2019****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**agrarisch natuurbeheer als werkgebied, verder uitwerken (zie stappenplan)****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021

wettelijke kaders gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen opnieuw onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021

evalueren overlegmomenten personeel

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2021

onderzoeken wat nodig is om boerderij Oldenhof meer dagdelen te openen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021

Organiseren open dag Viermarken

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2021

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

herstarten interne cursus communicatie (Gail's Company)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

klachtenreglement werknemers concept bespreken met werknemers en Raad van Toezicht Viermarken

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021

Toelichting: Het klachtenreglement is gemaakt maar is nog niet definitief vastgesteld door de Raad van Toezicht. Er zijn in 2020 maar een zeer beperkt aantal vergaderingen van de Raad van Toezicht geweest, waarop dit nog niet is geagendeerd.

informatiebijeenkomst voor medewerkers over de rol stagiaires plannen

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021

werken in teams verder uitwerken (zie stappenplan jaarverslag)

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2021

Realiseren afrastering, afwatering en bestrating ponyweides**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2021**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.**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**Oefening calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2021**professionalisering van het werken in teams****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Toelichting:** Dit loopt nog en vergt tijd. Zie ook het punt personele bezetting en inzet van personeel bekijken.**alle vergadermomenten evalueren****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**evalueren functioneren Viermarkenraad****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

toetsen of voorlichting biologische agentia is begrepen en de juiste preventie in acht wordt genomen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

onderzoeken hoe we kunnen voldoen aan de wens van de voedselbank meer verse groentes te leveren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Een actieve bijdrage leveren aan de vereniging Wageler Samen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

cursus bosmaaien/werken met de motorzaag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-01-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** Het teeltplan bevat een aantal aanpassingen ten opzichte van afgelopen jaar. Er komt een uitbreiding op de akker met de gewassen pompoen en boerenkool. De ruimte die hiermee vrij komt op de moestuin wordt ingevuld door bloemen. Er is komend seizoen 1 blok minder aardbeien welke ingevuld wordt door een groenbemester ter bevordering van de kwaliteit van de grond. Blok 14 blijft een blok waarop ruimte is voor experimenten en meer kruiden. Om de hoeveelheid werk beheersbaar te houden zal gekeken worden naar mechanisatie, mulchen en eventueel inkoop van plantgoed. In de kas zullen meer grote tomaten komen, verdwijnen de kikkererwten en komt er okra bij. Er blijft aandacht voor gewassen die winterwerk opleveren, zoals yacon en de zaadteelt. De afzet van een aantal gewassen is met diverse lokale collega's t.b.v. groentepakketten in afgestemd. De verwachting is dat we onze gewassen met name afzetten via eigen winkel en groentepakketklanten. Voor de afzet van de bloemen wordt contact gelegd met de lokale bloemenwinkels.**Tevredenheidsonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** het tevredenheidsonderzoek is gehouden in januari 2021

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2020
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 18-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting:	<p>We hebben de risico's op verschillende niveaus in kaart gebracht en daarbij de (actuele) vijf grootste risico's van de zorgverlening op de Viermarken vastgesteld. Organisationsniveau: Enkele risico's op organisationsniveau staan beschreven in de 'top vijf'. Geconstateerde risico's uit de laatste RI&E; de aangedreven houtbewerkingsmachines zijn toegankelijk voor medewerkers; niet alle bewegende delen van de houtbewerkingsmachines zijn afgeschermd; de trekker wordt gebruikt wanneer medewerkers op de Viermarken aanwezig 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.</p> <p>Bovengenoemde risico's zijn op enkele na inmiddels verholpen. Sommige risico's vinden wij aanvaardbaar. De kwaliteitseisen die worden gesteld kunnen namelijk 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 voertuigen en werken met machines en het gebruik van gereedschap dat gevaar kan opleveren. Medewerkersniveau: Enkele risico's worden in de top vijf 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 van wat de medewerker nodig heeft om wel binnen de Viermarken te kunnen functioneren en vervolgens te bekijken i.s.m. betrokken instellingen wat hierin te realiseren is. Zo kan gedacht worden aan 1 op 1 begeleiding, inzet van vrijwilligers of bijvoorbeeld een persoonlijk begeleider van de woonlocatie die (tijdelijk) meekomt naar de Viermarken. Indien nodig en wenselijk 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 zorg bereikt zijn en dat de medewerker begeleid moet worden naar een andere werkplek. Omgevingsniveau: De Viermarken is een smalle weg met direct aangrenzend bomen en sloten. Wanneer er auto's op de Viermarkenweg rijden blijft er zeer weinig ruimte over voor de fietsers. De meeste medewerkers komen op de fiets naar de Viermarken toe. Wanneer wij constateren dat dit een verhoogd risico is voor de medewerkers, omdat deze bv. moeite heeft met recht blijven fietsen dan bespreken we dit met de betreffende medewerker en de 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, inclusief de Viermarken, houdt elkaar op de hoogte. Werkzaamheden in het park worden minimaal in tweetallen uitgevoerd en afhankelijk van de situatie (bv. Met gesignaleerde verwarde personen of bv. Met harde wind) worden er extra maatregelen getroffen, zoals een bewuste keuze wie er naar het park gaan, goede bereikbaarheid etc. Selectie van de vijf grootste risico's van zorgverlening op de Viermarken: Financiële stabiliteit – Jaarlijks is het onzeker of we voldoende financiële middelen hebben. Deze zijn afhankelijk van toegekende subsidies en de daadwerkelijk gerealiseerde dagdelen. De opkomst van medewerkers kan zeer wisselend zijn. Dit risico speelt al zolang de Viermarken bestaat en is onderdeel geworden van de wijze waarop onze organisatie functioneert, maar dat maakt het niet gemakkelijker. Juist inschatten van de mogelijkheden van 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 zelf inschat dat hij bijvoorbeeld wel zonder rollator op de boerderij aan het werk kan, ontstaat er mogelijk valgevaar. Het kan ook zijn dat iemand denk anderen wel te kunnen aansturen, maar onvoldoende duidelijk kan communiceren, waardoor samenwerken juist bemoeilijkt wordt. Het is dus zaak van de werknemers om hun mensen goed te kennen en erop toe te zien dat medewerkers passend bij hun vermogen kunnen functioneren. Niet overschatten en niet onderschatten. Getroffen maatregelen. Met medewerkers wordt indien nodig de afspraak gemaakt dat hij niet zonder rollator over het erf loopt. Wanneer er een verhoogd valgevaar is werkt een medewerker altijd binnen direct zicht van anderen. Medewerkers worden gewisseld van werkgebied wanneer de werkzaamheden of de samenwerking met andere medewerkers een onwenselijk verhoogd risico geeft. De geplande RI&E van 2020 is niet doorgegaan – Deze zou gedaan worden na het afronden van de nieuwe kas, maar dit heeft vanwege de Corona pandemie een vertraging opgelopen. Een hele periode zijn er vanwege de pandemie met daarbij in 2020 twee flinke besmettingsgolven hebben we alles op alles gezet om de noodzakelijke werkzaamheden zo zorgvuldig mogelijk uit te blijven voeren, maar zijn we ook genoodzaakt geweest om een aantal zaken door te schuiven naar 2021. Dit maakt dat we mogelijk anderszins nieuw ontstane risico's minder scherp op onze radar hebben. Uiteraard staat deze actie opnieuw gepland. Werken met dieren – Wanneer er door medewerkers met de dieren (pony's, paard, koeien, ezels, schapen etc.) gewerkt</p>

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 gewandeld wordt en ze geborsteld worden. Een ongeluk kan hierbij in klein hoekje zitten. Zo schrijft 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. het gebruik van beschermingsmiddelen zoals veiligheidsschoenen of laarzen. Alle medewerkers die geregeld met de dieren werken volgen de ontwikkelde cursus over het omgaan met en verzorgen van onze dieren. Deze cursus wordt normaliter periodiek herhaald. Helaas is hier door de geldende coronamaatregelen in 2020 niet de mogelijkheid voor geweest. Wij hopen hier in 2021 weer (evt. In aangepaste vorm) vervolg aan te geven. Medewerkers die zich niet (kunnen) houden aan afspraken – Doordat medewerkers zich niet altijd aan afspraken (kunnen) houden kan dit leiden tot irritaties bij anderen en/of tot gevaarlijke situaties. Voorbeelden hiervan zijn; houden aan de geldende coronamaatregelen; rommel op het erf, gereedschap wat niet op de juiste manier opgeborgen; het niet gebruiken van verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen buiten zicht van personeel etc. Getroffen maatregelen: We doen veel aan bewustwording en vertellen medewerkers regelmatig waarom bepaalde regels noodzakelijk zijn. Dit gebeurt dagelijks op de werkvloer en bij de periode werkgebiedoverleggen. Bij het weigeren van persoonlijke beschermingsmiddelen bij risicovolle activiteiten mogelijk medewerkers deze activiteiten niet meer uitvoeren.

functioneringsgesprek met werknemer FZ plannen

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

medewerkers van de wachtlijst laten instromen.

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Instroom van medewerkers van de wachtlijst is in februari 2021 gestart.

herstart Viermarkenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: eerste bijeenkomst van 'De Viermarkenraad' na de start van de corona pandemie is op vrijdag 26 maart 2021

Heropstarten van 'De Viermarkenraad' als de coronamaatregelen dit toelaten

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Dubbel actiepunt: 25 maart 2021 is de eerste bijeenkomst van 'De Viermarkenraad' in 2021

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Dit jaar hebben we voor het eerst varkens en we zijn dus ook voor het eerst op dit onderdeel van het zoönosenkeurmerk gecontroleerd. We hebben hiervoor een ruim voldoende score van 84% behaald.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: 10 werknemers hebben intern de bhv cursus met goed gevolg afgerond. In plaats van een herhalingscursus hebben we de basiscursus nog eens herhaald. Prettig was de rondgang over het eigen bedrijf waarbij er extra aandacht was voor de specifieke zaken die voor onze situatie belangrijk zijn.

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-03-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: Werknemer J heeft alle dossiers gecontroleerd.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-04-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: we hebben geen praktijk oefening gehouden in 2020 omdat het afstand houden daarbij een probleem zou kunnen zijn en we dat risico niet wilden nemen. In plaats van in het najaar zullen we deze oefening verplaatsen naar het voorjaar van 2021

Nieuwe VOG voor mevrouw van Dragt

Geplande uitvoerdatum: 17-04-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-04-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting: VOG was er wel en is als bijlage toegevoegd.

Nieuwe reglement toevoegen

Geplande uitvoerdatum:	17-04-2021
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 16-04-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021
Toelichting:	Het nieuwe reglement is toegevoegd aan de eigen website, de website zorgboeren.nl bij de gegevens van 'De Viermarken'. De interne en externe klachtenfunctionaris zijn geïnformeerd en hebben het aangepaste klachtenreglement ontvangen. Het klachtenreglement is ook toegevoegd aan de werkbeschrijving in het kwaliteitssysteem.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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:	17-04-2021
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 16-04-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Acties

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

Bijlagen

- klachtenreglement medewerkers 2021
- melding klachtenfunctionaris wijziging procedure
- melding zorgbelang wijziging klachtenprocedure

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.

Door de coronamaatregelen hebben we meer actiepunten moeten doorschuiven naar het volgende jaar.

Er zijn vijf personen die geen vastgelegd voortgangsgesprek hebben gehad en één werknemer heeft geen functioneringsgesprek gehad. Natuurlijk hadden we deze gesprekken graag willen houden, maar door de omstandigheden bij de persoon zelf, bij de ambulante- of thuisbegeleider en soms door ziekte van een werkbegeleider bij ons is dit voor deze mensen in 2020 niet gelukt. Inmiddels zijn deze gesprekken geweest of nog gepland en kunnen ze hopelijk doorgaan.

De voorlichting over biologische agentia houden we normaal ééns per jaar bij het medewerkersoverleg. De verantwoordelijk werkbegeleider heeft er bij het werkgebied vee en grasland wel bij stil gestaan. Ook bij het werkgebied moestuin is dit tijdens een periodiek overleg besproken, maar bij de overige werkgebieden is dit niet besproken. Ook daar kan dit natuurlijk aan de orde zijn. Deze informatie is wel op papier voor iedereen beschikbaar.

Door omstandigheden hebben we besloten het tevredenheidsonderzoek 2020 in januari 2021 uit te delen omdat we in 2020 de voorbereidingen die hiervoor nodig zijn niet rond kregen. Natuurlijk is dat niet ideaal, zeker omdat er in 2021 ook een tevredenheidsonderzoek aan het eind van het jaar komt.

Het bieden van een veilige plek waarbij de medewerkers met plezier konden zijn, ondanks alle beperkende maatregelen heeft bij ons prioriteit gehad. Ook voor het personeel was het een enerverend jaar waardoor we de conclusie hebben getrokken dat het halen van doelen uit de actielijst zeker belangrijk is, maar dat de prioriteit hoort te liggen bij zorgen dat medewerkers die begeleiding krijgen die noodzakelijk. Hoewel we het niet wenselijk vinden dat de BHV is doorgeschoven naar 2021 hebben we er toch voor gekozen om dit te doen, omdat we het ook een meerwaarde vinden dat de BHV echt is afgestemd op de risico's die er in onze werksituatie voor kunnen komen. Dat heeft een bijzondere meerwaarde voor ons en ook de medewerkers. We hebben ook nu definitief besloten de activiteiten die we plannen, maar niet direct met het kwaliteitssysteem te maken hebben definitief niet in het kwaliteitssysteem in te voeren, maar te blijven werken vanuit ons Excel bestand waar elke werknemer in kan. Door het werken met Teams is dit voor iedereen, overal toegankelijk geworden. Toegang tot dit kwaliteitssysteem is bij ons beperkt tot een aantal werknemers. Deze werkbestanden zijn als bijlagen toegevoegd. Het gaat hier om een momentopname omdat het bestand regelmatig wordt bijgewerkt.

Acties

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

Bijlagen

- planning arbo&kwaliteit
- planning alg adm 2021
- planning team facilitair 2021
- planning team productie 2021

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. Het was de bedoeling in 2020 het beleidsplan 2021 - te maken. De Raad van Toezicht, welke belast was met het opstellen van de randvoorwaarden op basis waarvan dit beleidsplan gemaakt zou worden heeft besloten 2021 te zien als een overgangsjaar en het beleidsplan 2018 - 2020 een jaar te verlengen. Dit heeft ook te maken met aanstaande wetswijzigingen en geen zicht op de langere termijn effecten van de coronamaatregelen op de werkwijze van onze organisatie.

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

De doelstellingen zoals die zijn genoemd in het beleidsplan 2018 - 2020 en die nog niet zijn afgerond en waar we in 2021 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 zodra dit weer mogelijk is en eventuele alternatieven passend bij de mogelijkheden van onze doelgroep bekijken.
- Actief lid zijn van de Vereniging Wageler Samen en op deze wijze een bijdrage leveren aan het beheer van het gebied, 't Lammerinkswönnener en de hierbij behorende educatieve activiteiten.

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 2021:

- Onderzoeken of boerderij Oldenhof alle dagen in de week open kan voor dagbesteding.
- 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.
- Misschien alsnog het 30-jarige bestaan van onze stichting vieren.
- Onze bijdragen aan het agrarische natuurbeheer meer inzichtelijk maken en medewerkers hier een rol in laten spelen door bijvoorbeeld mee te helpen met vogeltellingen.
- Een actieve bijdrage leveren aan de vereniging Wageler Samen.

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.

Onderzoeken of boerderij Oldenhof maandag tot en met vrijdag open kan voor dagbesteding

- Inventariseren hoeveel medewerkers op welke dagdelen zouden willen komen;
- intern overleggen welke werknemers op welk dagdeel op de Oldenhof kunnen en willen werken;
- onderzoeken waar de knelpunten in de personele bezetting ontstaan en op welke werkgebieden;
- eventueel voor een aantal uren een vacature voor uitbreiding van personeel opstellen.

Het werken in teams verder uitwerken

1. Afspraken in het coördinatieoverleg vastleggen.
2. Duidelijk communiceren wie verantwoordelijk is voor werkgebied overstijgende taken. In het coördinatieoverleg wordt dit afgesproken.
3. Zorgen dat personeelsleden die niet deelnemen aan het coördinatieoverleg wel punten kunnen inbrengen in dit overleg en geïnformeerd zijn over de hoofdlijnen die in dit overleg worden besproken.
4. De rol van het personeelsoverleg moet duidelijker worden ingebed naast het coördinatieoverleg. Waarbij het coördinatieoverleg als doel heeft alle werkzaamheden van de stichting zo goed mogelijk te laten verlopen en het personeelsoverleg daarbij o.a. een middel is om ervoor te zorgen dat iedereen inspraak heeft en mee kan denken over de wijze waarop we dit het beste kunnen doen.
5. Duidelijk taken en verantwoordelijkheden afspreken tussen werkbegeleiders, vakmensen en assistenten en stagiaires. Dit eventueel in taakomschrijvingen nog beter aanpassen.

Verder werken aan het verbeteren van communicatie en planning en het opvolgen van planningen

- Zodra het mogelijk is de cursus communicatie vervolgen;
- de punten bij het werken in teams opvolgen;
- de planning van werkzaamheden beter voorbereiden op basis van:
 - Wie
 - Wat
 - Waar
 - Wanneer
 - Waarom
 - Hoe

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

- overnemen in de Excel-planning in zoverre dit nog niet is gedaan;
- planning uitvoeren en als dit om noodzakelijke redenen niet lukt de planning wijzigen en dit communiceren.

Misschien alsnog het 30-jarige bestaan van onze stichting vieren (staat al in actiepuntenlijst)

- Vanwege de coronamaatregelen hebben we hier nog geen concrete plannen voor.

Agrarisch natuurbeheer

- Onze bijdragen aan het agrarische natuurbeheer meer inzichtelijk maken voor iedereen.
- In overleg met medewerkers bespreken bij welke taken zij zouden kunnen helpen.

Een actieve bijdrage leveren aan de vereniging Wageler Samen

- In het kader van de doelstelling van deze vereniging onderzoeken bij welke onderdelen onze medewerkers betrokken kunnen worden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

- 8.3**
- planning arbo&kwaliteit
 - planning alg adm 2021
 - planning team facilitair 2021
 - planning team productie 2021

- 8.1**
- klachtenreglement v2

- 5.2**
- opleidingen/scholing personeel

- 8.2**
- klachtenreglement medewerkers 2021
 - melding klachtenfunctionaris wijziging procedure
 - melding zorgbelang wijziging klachtenprocedure

- 3.1**
- KNNV inventarisatie

- 3.2**
- VOG Mieke (W.E.) van Dragt