

Jaarverslag

januari 2021 - december 2021

Stichting Boerderij De Viermarken

De Viermarken

Locatienummer: 137



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	12
4 Deelnemers en medewerkers	14
4.1 Deelnemers	14
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	15
4.3 Personeel	16
4.4 Stagiairs	17
4.5 Vrijwilligers	19
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	19
5 Scholing en ontwikkeling	21
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	21
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	21
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	22
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
6 Terugkoppeling van deelnemers	24
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	24
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	25
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	27
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	28

7 Meldingen en incidenten	29
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	29
7.2 Medicatie	29
7.3 Agressie	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	30
7.5 Strafbare handelingen	30
7.6 Klachten	30
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	30
8 Acties	30
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	32
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	32
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	45
9 Doelstellingen	49
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	51
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	51
9.3 Plan van aanpak	51
Overzicht van bijlagen	52

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 ingehuurde 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
- Ja, van agressie

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 zorglandbouw 2021?

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 2021. 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.

Omdat corona ook in 2021 een grote rol speelde hebben we in dit jaar met name getracht voor onze medewerkers een veilige omgeving te zijn waar met plezier gewerkt kon worden aan de persoonlijke doelen die elke medewerker heeft. Daarnaast stonden we weer open voor instroom van nieuwe mensen, wat natuurlijk ook weer een geheel nieuwe dynamiek met zich mee bracht.

In het onderstaande verslag kunt u lezen hoe we daar vorm aan hebben gegeven.

Enschede, februari 2022
Mieke van Dragt
directeur/bestuurder

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

foto 1: Februari 2021. Nora (paard) en varkentjes. In deze coronatijd is het contact met dieren op de boerderij des te belangrijker.

foto 2: Juli 2021. Even samen overleggen in de moestuin. We hebben het geluk dat onze boerderij in de stadsrand ligt van de gemeente Enschede, goed bereikbaar en toch een bijzonder mooie omgeving.

foto 3: September 2021. Pauzeren in de ruime tuin bij de boerderij.



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 2021. Als basis voor deze verslaglegging is het jaarverslag 2020 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 2021 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
incidenteel met 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 landschapsbeheer, natuureducatie en verzorgen we dieren in het nabij gelegen Abraham Ledeboerpark.

De Viermarken is lid 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. Het werkgebied van de vereniging is het gebied 't Wageler, waarin ook onze boerderij ligt.

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 in 2021 nauwelijks overleg geweest, anders dan via de app. Er is één bijeenkomst van de VZO geweest waaraan we hebben deelgenomen.

Tot slot zijn we ook lid van het ondernemersnetwerk landbouw en zorg, waar een aantal zorgboerderijen uit Overijssel en Flevoland aan deelnemen. De bijeenkomsten van dit netwerk zijn in 2021 onverminderd doorgegaan, deels via ZOOM en in de zomer is een enkel bedrijfsbezoek mogelijk geweest.

Op agrarisch gebied waren er in 2021 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. Door de covid-19 uitbraak heeft de Raad van Toezicht van onze stichting in 2020 besloten het huidige beleid te continueren en het schrijven van een meerjarenbeleidsplan nog even uit te stellen, tot er meer zicht is op de gevolgen van de covid-pandemie. In 2021 is er een eerste brainstorm bijeenkomst geweest welke in november 2021 vervolgd zou worden. Dit is uiteindelijk niet doorgegaan vanwege de lockdown die toen weer is ingegaan. Dat betekent dat voor 2021/2022 ook het huidige beleid gecontinueerd wordt.

COVID-19

Hoewel corona natuurlijk ook in 2021 een grote rol speelde, werd het meer 'normaal'. Daar waar we in 2020 met zijn allen erg moesten wennen aan de maatregelen, was het in 2021 veel meer accepteren van dat wat er nu is en hopen dat er straks weer andere tijden komen. We hebben het geluk dat veel van onze activiteiten/werkzaamheden in de buitenlucht zijn, waardoor afstand houden gemakkelijker is. Koffiedrinken gebeurt niet meer in één grote groep, maar bij de diverse werkgebieden. Maatregelen die we zeer waarschijnlijk blijven aanhouden, ook als corona geen rol meer speelt. De reden hiervoor is, dat dit ook rust geeft, minder prikkels, kleinere groepen en dat dit juist voor een aantal mensen erg prettig is.

VSO 't Roessingh

In het voorjaar en de zomerperiode zijn de leerlingen van het VSO 't Roessingh weer wekelijks een dagdeel op de boerderij geweest. De leerlingen komen hier onder begeleiding van een leerkracht van de school, een dag in de week stage lopen.

VOEDSELBANK ENSCHEDE-HAAKSBERGEN - DCW

Het vervolgoverleg met de voedselbank Enschede-Haaksbergen over het meer produceren van verse groente voor de voedselbank heeft (nog) niet geleid tot concrete afspraken. Wel zijn er naar aanleiding van dit gesprek contacten ontstaan met de Dienst Complementaire Werken (DCW) van de gemeente Enschede. Zij hebben in de omgeving van 'De Viermarken' een riante kas en zijn in dit jaar ook een moestuin begonnen. We denken door samen te werken een mooi aanbod te kunnen realiseren, zowel op het gebied van telen en afzet van groente als op het gebied van in- en uitstroom van onze doelgroepen. De onderuitstroom van de DCW, die behoefte hebben aan dagstructuur buiten, zouden doorverwezen kunnen worden naar ons, de mensen die verder richting arbeidsreintegratie willen zouden kunnen instromen bij de DCW, als ze aan de voorwaarden voor beschut werk voldoen.

30 JAAR VIERMARKEN

Ook in 2021 hebben we ons 30 jarige jubileum niet gevierd, omdat we besloten hebben zo min mogelijk bezoekers op het terrein toe te laten en een feestje daar dan niet bij past. Mogelijk dat we in 2022 tijdens de open dag hier alsnog enige aandacht aan te besteden.

OPLEIDING/SCHOLING

In 2021 hebben we de interne cursus communicatie op basis van NLP die we in 2020 waren gestart, afgerond. Binnen de Viermarken is veel diverse kennis aanwezig, daarnaast hebben we de behoefte ons verder te ontwikkelen. We willen daarom structureel een intern scholings- en ontwikkelingsprogramma gaan ontwikkelen, zowel voor ons personeel als de medewerkers. In maart hebben we daarom een SLIM-subsidie aangevraagd. Helaas zijn we niet uitgeloot. In 2022 gaan we opnieuw een aanvraag indienen. SLIM staat voor: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb.

KWALITEIT

In 2021 is de drie-jaarlijkse audit voor het kwaliteitskeurmerk 'Kwaliteit laat je zien' van de federatie Landbouw en Zorg geweest. Kwaliteit is naar onze mening een voortdurend aandachtspunt op alle gebieden waar we actief zijn. De basis is zeggen wat je doet en doen wat je zegt. We zijn blij met het advies van de auditor en ons keurmerk is voor een periode van drie jaar verlengd. Naast de audit voor het kwaliteitssysteem zijn er nog een viertal andere inspecties geweest:

- de jaarlijkse inspectie door de SKAL, voor het eko-keurmerk,
- de arbeidsdeskundige voor de Risico-inventarisatie (3-jaarlijks)
- de brandweer voor de milieucontrole en de omgevingsvergunning (10 jaarlijkse inspectie)
- incidenteel de inspectie van het collectief midden overijssel rond het agrarisch natuurbeheer

Alle inspecteurs waren positief en dan is het fijn te ervaren dat de wijze waarop we ons werk doen ook zichtbaar is voor anderen.

De werkbegeleiders van de diverse werkgebieden hebben ieder een verslag gemaakt van de belangrijkste zaken die er in 2021 speelden op hun werkgebied.

WERKGEBIEDEN

Machines, Transport en Onderhoud

Na de gewenste aanpassingen in de metaalwerkplaats is in 2021 de houtwerkplaats compleet heringericht. De machine opstelling is aangepast met als doel dat het handwerk en werken met machines elkaar niet voor de voeten lopen, er gunstige looplijnen ontstaan en de Corona regels zo goed mogelijk kunnen worden opgevolgd met maximaal 3 medewerkers in de werkplaats op de geadviseerde 1 ½ meter afstand. De machines zijn nu voorzien van centrale afzuiging en de afzuiginstallatie bevindt zich nu buiten de houtwerkplaats.

In opdracht van de gemeente Enschede afd. Beheer zijn ter bestrijding van de eiken processie rups honderden nestkasten gemaakt van eikenhout. Daarnaast periodiek onderhoud van enkele paden in het park, bijwerken van de opslag en snoeien van de lindebomen lang de van Heeksbleeklaan.

Vrijwel alle constructies van ijzer en hout worden door de medewerkers zelf ontworpen en gemaakt, zoals aanpassingen aan voertuigen en gereedschap voor de moestuin.

Een lang gekoesterde wens is in 2021 gerealiseerd; de aanleg van een vijver die met regenwater en bronwater wordt gevoed en voor het beregenen van de gewassen in de moestuinen de foliekas. De vijver wordt in gebruik genomen in 2022. Het gehele project is, behoudens eenmalige inzet van een mobiele kraan, door de enthousiaste inzet (en vele zweetdruppels) van medewerkers, vrijwilligers en personeel voorbereid, gepland en uitgevoerd. Behalve de vijverfolie is het met hergebruik van diverse materialen een zeer duurzaam project geworden. De vijver vulde zich na ingebruikname al snel met het opgevangen regenwater. Het op te pompen bronwater bevat veel ijzer en wordt middels een biologisch oxidatie bassin en een rietfilterbassin gezuiverd voordat het in de vijver stroomt. Het beoogde doel is; besparing van kostbaar leidingwater, beregenen op momenten dat er weinig verdamping plaats vindt (o.a. 's nachts) en voldoende water beschikbaar voor optimale toediening en gewasontwikkeling.

De verkoop van haardhout en het bezorgen bij afnemers thuis is voor enkele medewerkers een meerwaarde gebleken, hierdoor ontwikkelen deze medewerkers verbreding van hun sociale contacten en vaardigheden met deze klanten en leren zelfstandig te functioneren en omgaan met de aan hun toevertrouwde verantwoordelijkheden.

Ter verbetering van de accommodatie voor het stallen van fietsen en scooters/bromfietsen zijn twee mobiele overkappingen aangeschaft en door zelfwerkzaamheid in elkaar gezet. En voor de koeien die in de winter in de wei verblijven is een schuilstal aangeschaft inclusief de aanleg van de verharding.

Wederom heeft Corona verhinderd om de cursus omgaan met de kettingzaag en bosmaaier door te laten gaan. Veilig werken met machines blijft jaarlijks vragen om aandacht en deze cursussen dragen daar zeker aan bij.

De cursus "maaïen met de zeis" kon wel doorgaan en telde 12 enthousiaste deelnemers. Inspannend maar zeer leerzaam om dit oeroude ambacht weer proberen te introduceren in de hedendaagse bedrijfsvoering, kortom..... een mooie uitdaging!!

Winkel

Het was een goed jaar voor de winkel. Vele nieuwe klanten vonden hun weg naar onze winkel. De groentepakketten zijn uitgebreid naar onze maximale capaciteit van 100 pakketten per week. We hebben zelfs nog een kleine wachtlijst over aan het eind van het jaar.

De nieuwe indeling van de winkel is geoptimaliseerd, waardoor het met de benodigde beschermingsmiddelen in de loop van het jaar weer mogelijk was om met twee personen in de winkel te werken. Het winkelteam van zelfstandige medewerkers bleef beperkt, waardoor op een aantal dagdelen ook zorgstagiaires in de winkel zijn gaan werken, waardoor ook medewerkers die minder zelfstandig zijn samen met de stagiair in de winkel kunnen werken. Klanten reageren positief op het feit dat het geregeld zichtbaarder is dat op de Viermarken medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt werken.

Aangezien het winkelteam best beperkt is en er ook regelmatig uitval van medewerkers is hebben we besloten de beperktere openingstijden afgelopen jaar te handhaven. Hopelijk kunnen we deze in 2022 weer uitbreiden.

Moestuin

We hebben de planning van de moestuin aangepast naar aanleiding van de toenemende vraag van groentes voor pakketten en voor de winkel. Een effect dat we toeschrijven aan de coronapandemie. Diverse gewassen hebben we vaker en grootschaliger geteeld. Gevolg hiervan is dat er minder diversiteit in het aanbod was. De werkzaamheden voor de medewerkers bleven wel voldoende afwisselend.

Na een koud voorjaar hebben we een goed teeltseizoen ervaren. Het seizoen heeft zich uitgestrekt tot ver in november. Tot op dat moment hebben we nog volledige pakketten van eigen land kunnen oogsten. Afgelopen seizoen waren de weersomstandigheden voor de zoonaanbidders matig te noemen. Voor de tuin had dit echter met name voordelen. Er was geen hoge druk t.a.v. de berekening van de tuin en het plantgoed sloeg gemakkelijk aan. In tegenstelling tot voorgaande droge jaren waarbij het nat houden van de bodem soms problematisch was om bij te houden.

In het verlengde hiervan kan gemeld worden dat de renovatie van de vijver naast de kas van start is gegaan. De uitvoer van werkzaamheden zijn in juli begonnen. Er is enorm veel werk verricht. Een aanzienlijke groep medewerkers heeft hierbij, naar eigen vermogen, een bijdrage geleverd. Een mooi gezamenlijk project. Het ziet er naar uit dat de berekening in seizoen 2022 zal gebeuren vanuit de vernieuwde vijver.

Ten aanzien van de medewerkers zagen we afgelopen jaar een verandering van hun wensen en (fysieke) mogelijkheden. Regelmatig ontbreekt het aan medewerkers die een meer fysieke bijdrage kunnen leveren. Steeds vaker vragen medewerkers om eenvoudige werkzaamheden, liefst zittend werk in de kas. Dit kan in sommige gevallen een spanningsveld geven op de uit te voeren werkzaamheden, waar we het komende seizoen extra alert op zullen zijn.

De Oldenhof

De Oldenhof is in het jaar 2021 geheel opengebleven ondanks de coronacrisis. De medewerkers hebben weinig tot geen nadelige gevolgen ondervonden. De maatregelen zoals, looproute, mondkapjes en de 1,5 meter waren door de ervaringen van het vorig jaar al ingesleten en geen bezwaar. Er is gekozen voor een vaste indeling van de voorkamer en op de deel. De werkzaamheden hebben hier ook niet onder geleden.

De theeschenkerij en de koffietafel konden ook in 2021 niet georganiseerd vanwege de pandemie. De gemaakte producten werden verkocht in de winkel bij de Viermarken en we mochten ook meerdere bestellingen in ontvangst nemen. Gelukkig kon de monumentendag in september ondanks de corona wel doorgaan. Het was een zeer geslaagde dag. De Oldenhof was geopend met koffie en thee to go. Er waren geen vaste zitplekken maar wel een leuk klein marktje.

De bezetting is in 2021 uitgebreid. De dagdelen die de Oldenhof geopend is, is nu bezet met 10 medewerkers per dagdeel. Momenteel wordt er een wachtlijst bijgehouden om te inventariseren of er met een extra dagdeel per week gestart zou kunnen worden.

De medewerkers ervaren hun werk op de Oldenhof als zeer belangrijk. In een gezellige, ontspannen sfeer op een zeer unieke locatie creatief bezig zijn aan mooie producten voor de verkoop geeft de medewerkers veel voldoening. Er is een begin gemaakt om een catalogus te maken waar alle producten in komen te staan die gemaakt worden op de Viermarken en op de Oldenhof, van de jam tot aan vogelhuisjes en de dekens. In het jaar 2021 is er geholpen bij het verwerken van verschillende producten die uit de moestuin kwamen en verwerkt werden voor onder andere de jam. De bessen tuin bij de Oldenhof heeft ook weer veel bessen opgeleverd voor verkoop en jam.

Om meer werkzaamheden verantwoordt en veilig uit te voeren is een afzuiger aangeschaft voor het houtbranden en zijn er extra waarschuwingstickers geplaatst. Voor een betere constantere temperatuur is er een programmeerbare thermostaat geplaatst en wordt er gekeken naar betere isolatie voor bv de ramen en/of zolder. Dit zal dan eventueel gerealiseerd kunnen worden in 2022.

Huishouding en verwerking

In 2021 hebben we het werkgebied verwerking gekoppeld aan het werkgebied huishouding. Op deze wijze kunnen we meer variatie in de werkzaamheden aanbrengen. Een ander voordeel is dat medewerkers een specifieke klus in de huishouding kunnen doen en niet perse een hele dag huishoudelijke taken hebben. Dat houdt in dat iemand bijvoorbeeld het uitzoeken van bonen kan combineren met het zetten van koffie, waardoor beide taken leuker kunnen zijn. Hygiëne blijft op beide werkgebieden een aandachtspunt. De aansturing en werkverdeling 's ochtends en 's middags is daarbij belangrijk. Het huishoudoverleg is in 2021 incidenteel weer opgestart, maar er is nog geen structureel overlegmoment.

Een nieuwe activiteit is dat medewerkers op woensdag af en toe koken voor de dan aanwezige mensen. Het gaat dan niet om een volledige maaltijd, maar bijvoorbeeld een gekookt eitje bij de eigen meegenomen boterham of een kop soep van eigen groentes.

Vee en grasland

Een van de doelen dit jaar was om opnieuw het dierbestand te bekijken & inspiratie voor eventuele afwisseling of verjonging op te doen op andere bedrijven. Helaas zijn vanwege corona geplande bezoeken geannuleerd en blijft dit op de agenda staan voor het komende jaar. Los daarvan zijn er wel een aantal veranderingen geweest in ons dierenbestand.

We hebben Hamel toegevoegd aan onze schaapskudde, als gezelschap voor de dekram buiten het dek seizoen en ter vervanging van Bert & Ernie. Hamel is een gecasteerde ram die dit jaar bij ons is geboren. Door een bij lammeren af en toe voorkomend vitamine B gebrek was hij bij geboorte blind & werd hij met de fles grootgebracht door de medewerkers. Gelukkig heeft hij na behandeling zijn zicht in korte tijd volledig terug gekregen. Voor de medewerkers een positieve ervaring na hun intensieve verzorging van Hamel.

Dekram Jacco heeft dit jaar voor het laatst onze ooien gedekt en is verkocht aan een zorgboerderij in Noord-Holland. Volgend jaar wordt zijn rol vervuld door d'Artagnan, hier beter bekend als Daan.

In juni hebben we op 12-jarige leeftijd helaas afscheid moeten nemen van geit Daisy, als gevolg van chronische lichamelijke klachten. Omdat Daisy al langere tijd gezondheidsklachten had en we deze altijd gedeeld hebben met de medewerkers, had men vrede met de beslissing haar in te laten slapen.

Naast veranderingen in het dierbestand zijn er ook een aantal veranderingen geweest aan of bij diverse dierverblijven.

In november is er een mobiele kippenkar aangeschaft. Deze huisvest 100 biologische leghennen en dient als vervanging voor een deel van onze huidige kippenstallen. Door het vrij komen van ruimte bij de kippenstallen kan er opnieuw gekeken worden naar het gebruik van de gebouwen op de Viermarken & een betere indeling gemaakt worden die meer (binnen) werkruimte faciliteert voor de medewerkers. Daarnaast wordt de kippenkar steeds verplaatst op de weilanden. De kippen krijgen zo steeds een schoon stuk land beschikbaar, bemesten dit land en verspreiden tevens oude koemest.

Ook is er een klein kippenhok aangeschaft, voor een koppel sierkippen. Zo houden we kippen op het erf en valt de taak van kippen verzorgen niet weg voor diegene die niet mobiel genoeg zijn om bij de kippenkar in het weiland te komen.

Komend jaar zullen we ons onder andere bezig houden met het bouwen van een tweede mobiele kippenkar & het optimaliseren van het gebruik van alle beschikbare (vrijgekomen) ruimte voor de medewerkers.

Op meerdere plekken in park is dit jaar de afrastering aangepakt. Alle weilanden zitten nu netjes in de afrastering en een aantal weilanden zijn voorzien van mooie eikenhouten landhekken in plaats van een draadrit. Deze hekken hebben we bij de boerderij gemaakt van hout afkomstig uit hetzelfde park.

De draadritten zijn voor veel medewerkers een uitdaging om snel en op de juiste manier te openen en te sluiten. Het vervangen door eikenhouten hekken draagt voor hen bij aan een veiligere en arbeidsvriendelijkere werkomgeving en geeft daarmee voor een aantal medewerkers meer zelfstandigheid.

Omdat de samenwerking met Koeien van Jelle goed verloopt en er altijd een kudde dieren bij de Viermarken loopt komt het ook wel eens voor dat er dieren rechtstreeks van de Viermarken naar de slacht gebracht worden. Als gevolg hiervan hebben wij ons aangemeld bij Qlip voor het Q-Rund kwaliteitssysteem, dat waarborgt dat er op het bedrijf verantwoord wordt omgegaan met antibioticum en andere medicatie.

Vorig jaar zijn we gestart met het houden van vleesvarkens. De verkoop van dit vlees in onze eigen winkel verloopt goed evenals het houden en verzorgen van de varkens.

De varkens zijn enorm sociale dieren en daarom vinden veel medewerkers hen een leuke aanvulling van de veestapel, ondanks dat ze weten dat ze varkens na een tijd geslacht worden; veel mensen geven aan het fijn te vinden dat ze kunnen bijdragen aan een goed leven van onze varkens vóór ze opgegeten worden. Omdat onze varkens, zeker in de zomer, veel groenten uit eigen tuin krijgen kunnen ook hier meer medewerkers helpen die minder zelfstandig zijn door gezamenlijk de 'varkensmaaltijd' voor te bereiden.

Omdat er steeds meer mensen zijn met interesse in het verzorgen van de dieren, vooral ook mensen die minder zelfstandig kunnen werken, proberen we steeds vaker taken op te delen. Door bijvoorbeeld niet alle dieren op de boerderij door hetzelfde (zelfstandige) duo te laten voeren, maar daar waar mogelijk een verdeling te maken in moeilijkheidsgraad. Zo kunnen medewerkers die bijvoorbeeld geen paarden of koeien kunnen voeren, wel veilig de kippen verzorgen. Een soortgelijke verdeling kan je ook bij veel andere werkzaamheden en

taken maken.

Ook hebben we door vaker stagiaires in te zetten, meer mensen die minder zelfstandig zijn bij het vee kunnen laten werken. Zodra de 1,5 meter afstandsregel er af gaat en het ook voor de meer kwetsbare medewerkers veilig is om op korte afstand van elkaar te werken kunnen we ook weer vaker de gator inzetten. Door gebruik te maken van de gator kunnen mensen die minder mobiel zijn, gemakkelijker mee naar het park om ook daar de dieren te zien en te verzorgen.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

COVID-19

De coronamaatregelen zijn meer een gewoonte geworden in 2021. Ondanks dat er verschillende lockdowns zijn geweest, konden we dit jaar de hele groep medewerkers blijven ontvangen. Hoewel een enkeling echt moeite had met de coronamaatregelen, accepteerde de meerderheid van de medewerkers de regels als een gegeven en is er in het algemeen sprake van een goede sfeer op de boerderij.

VSO't Roessingh

Door het enthousiasme en inzet van de docent is de stage van de leerlingen op de boerderij een succes.

VOEDSELBANK ENSCHEDE-HAAKSBERGEN - DCW

Hoewel we nog geen concrete afspraken hebben kunnen maken rond het telen van meer groente voor de voedselbank is het contact wat vervolgens is ontstaan met de kwekerij van de sociale werkvoorziening interessant. Het initiatief voor verder teeltoverleg voor de voedselbank ligt op dit moment bij de vrijwilligers van de voedselbank, hebben we afgesproken. Met de DCW hebben we vervolgafspraken gepland in 2022 om zowel te praten over de teelten als de in- en doorstroom van medewerkers. Conclusie is dat contacten en netwerken essentieel is om vervolgens samen te onderzoeken hoe je de beste begeleiding voor de doelgroep kunt bieden.

30 JAAR VIERMARKEN

30 jaar Viermarken is ongemerkt 31 jaar Viermarken geworden. In 2022 willen we hier alsnog bij stil staan. Aan 'De Viermarkenraad' is gevraagd hierover ook na te denken en met een voorstel te komen hoe we dit alsnog verlaat zouden kunnen vieren.

OPLEIDING/SCHOLING

In 2022 gaan we opnieuw subsidie aanvragen voor het ontwikkelen van de 'Viermarken academie' Hierbij gaat het om delen van kennis, uitbreiden van kennis en het binnen halen van nieuwe expertise, zowel op het gebied van de begeleiding/ondersteuning van de doelgroep als op andere vakgebieden rond de boerderijactiviteiten.

KWALITEIT

Kwaliteit bieden is en blijft op alle vlakken altijd een aandachtspunt. Wij denken dat dit voor iedereen geldt.

WERKGEBIEDEN

De boerderij is het middel waarmee we aan onze doelstelling werken. Het is een uitdaging om continue een goede balans te houden tussen dat wat de boerderij vraagt, of de kansen die de boerderij biedt en de mogelijkheden van de medewerkers. Dat maakt ook dat sommige projecten langer duren omdat we regelmatig projecten samen met onze medewerkers, in eigen beheer willen uitvoeren. Het hangt dan ook in veel gevallen van de mogelijkheden en soms ook de kennis van onze doelgroep af of en vervolgens in welk tempo een project gerealiseerd wordt. Een heel mooi voorbeeld hiervan is de aanleg van de beregeningsvijver. Het gebruik maken van expertise van de doelgroep is iets wat we bewust doen, want dit draagt bij aan een positiever zelfbeeld, aan meer zelfvertrouwen en hopelijk in het algemeen aan een goed gevoel voor de medewerker. En wat is er uiteindelijk mooier dan een goed resultaat van je werk te zien? Het (her)ontdekken van je talenten is erg belangrijk. Het is onze verantwoordelijkheid goed te kijken welke mogelijkheden iemand heeft en iemand ook zelf de ruimte en het vertrouwen geven hier mee aan de slag te gaan. Dat betekent geen afgebakende paden, maar telkens opnieuw maatwerk per medewerker.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

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 via de wmo op onze boerderij komen of die niet onder één van de vorige drie categorieën geplaatst kunnen worden, maar toch begeleiding nodig hebben)

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

<u>Doel- groepen</u>	2021	
	aantal verwijzingen	%
Ggz	13	9,3%
Vgz	17	12,1%
Lgz	8	5,7%
Omz	102	72,9%
Totaal	140	100,0%

Het komt voor dat medewerkers in de loop van het jaar wijzigen van verwijzer. In 2021 zijn er 140 unieke personen geweest.

Eind 2020 was er een behoorlijke wachtlijst. In januari 2021 zijn we gestart met de instroom van mensen vanaf de wachtlijst. Het streven hierbij was eind 2021 weer op het niveau van voor de corona te zitten. Tijdens de lockdowns hebben we de instroom van nieuwe mensen weer stop gezet. Dit heeft er toe geleid dat er inmiddels een structurele wachtlijst is ontstaan, die we toch in de loop van 2022 hopen op te kunnen heffen.

Gemiddeld is een medewerker 109 dagdelen geweest. 14 dagen minder dan het gemiddelde van 2020. Hoewel we naar een gemiddelde aanwezigheid van minimaal drie dagdelen per week streven is dit niet altijd haalbaar. De Viermarken is ook niet voor iedereen een geschikte plek, waardoor we binnen de proeftijd van twee maanden soms samen tot de conclusie komen dat een plek elders geschikter is. Enige mate van zelfstandigheid, enigszins om kunnen gaan met prikkels en vooral buiten werken leuk vinden zijn belangrijke punten hierbij.

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 2021 was als volgt:

<u>doelgroepen in fte deelnemers</u>	2021	
	aantal fte	%

Ggz	1,88	6,15%
Vgz	4,65	15,18%
Lgz	1,72	5,61%
Omz	22,36	73,05%
Totaal	30,61	100,0%

Op 1 januari 2021 zijn we gestart met 91 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. Daarnaast was er een wachtlijst waar nog 17 personen op stonden. Er zijn in 2021 43 personen gestart en 27 personen gestopt. Op 31 december 2021 waren er 107 medewerkers aanwezig en 3 medewerkers zaten in de wacht. Op de wachtlijst stonden nog 13 personen.

Uitstroom 2021

	2021	
<u>reden uitstroom</u>	aantal	%
proeftijd	5	16,7%
andere (arbeids)dagbesteding	4	13,3%
betaalde baan	1	3,3%
ziekte/overlijden	3	10,0%
opleiding/scholing	1	3,3%
einde traject	3	10,0%
verhuizing	2	6,7%
priveomstandigheden	2	6,7%
overige redenen	6	20,0%
Totaal	27	100,0%

Bijna alle medewerkers die zijn gestopt hebben een afsluitend gesprek gehad. Indien mensen stoppen nadat zij een half jaar in de wacht hebben gestaan en de reden van stoppen dezelfde is als waarmee zij in de wachtstand zijn gegaan, vindt dit gesprek meestal niet meer plaats. Een enkele keer komt het voor dat er redenen zijn waarom een afsluitend gesprek niet mogelijk is.

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.

In 2021 is er een behoorlijke groei van het aantal medewerkers geweest en is het streven, het niveau van eind 2019 te realiseren, ook gehaald. De begeleidingsintensiteit is in 2021 gegroeid ten opzichte van voorgaande jaren. De begeleiding van nieuwe mensen is in de eerste periode vaak intensiever en kost daardoor vaak meer tijd dan de begeleiding van mensen die we al langer kennen. De nieuwe mensen zijn in het algemeen toch met minder dagdelen gestart en hebben dan een geleidelijke opbouw van dagdelen. Dit maakt ook dat het langer kan duren voordat mensen gewend zijn aan de nieuwe omgeving, nieuwe mensen, nieuwe regels, afspraken die er gemaakt zijn. Om het traject van intake tot het eerste jaar op de boerderij zo optimaal mogelijk te laten verlopen gaan we in 2022 een vijftal studiemiddagen rond dit thema organiseren voor het gehele personeel van 'De Viermarken'. Dit omdat we denken dit van belang is voor

alle werknemers, iedereen werkt namelijk samen met medewerkers en heeft daardoor automatisch invloed op het welbevinden van deze medewerker. Dan is het goed te weten hoe je daar een positieve bijdrage aan kunt leveren. Natuurlijk hebben we al 31 jaar ervaring op dit gebied, maar nieuwe inzichten en delen van ervaringen blijven altijd belangrijk.

Op 'De Viermarken' is er veel variatie aan werkzaamheden en begeleiding mogelijk. De variatie aan doelgroepen is sinds de start van 'De Viermarken', inmiddels 31 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 in 2022 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 2021 was de personele bezetting als volgt:

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	3	1,39
adviseur financieel	zzp	1	0,22
individueel begeleider	zzp	1	0,17
	totaal	15	11,33

In 2021 heeft de tijdelijke vakman een vaste aanstelling gekregen. Voor de medewerker die reeds 104 weken ziek was hebben we een ontslagvergunning gekregen van het UWV. Medewerker is in september bij ons uit dienst gegaan. Zowel voor medewerker als de organisatie een nare situatie. Eind 2021 hebben we besloten het personeel uit te breiden en in november hebben de sollicitatiegesprekken plaatsgevonden. In 2022 wordt het personeelsbestand uitgebreid met 2 werkbegeleiders (1,33 fte).

Op 31 december was het personeelsbestand als volgt:

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1
werkbegeleiders	vast	4	3,45
vakman/werkbegeleider	vast	1	1,00
adviseur/vakman	vast	1	0,67
vakman	vast	2	1,78
assistenten	vast	2	1,67
assistenten	gedetacheerd	3	1,66
adviseur financieel	zzp	1	0,22
individueel begeleider	zzp	1	
	totaal	16	11,45

Het ziekteverzuim in de organisatie was voor geheel 2021 6,28%. In 2020 en 2019 was dit respectievelijk 12,43% en 8,05%. Het ziekteverzuim was voornamelijk corona gerelateerd.

Door omstandigheden zijn een viertal functioneringsgesprekken die we in december 2021 gepland hadden doorgeschoven naar januari 2022. Ten tijde van het schrijven van dit jaarverslag zijn alle functioneringsgesprekken gehouden. Tijdens de gesprekken zijn o.a. opleiding/scholing, communicatie, planning, team, inzet van IKB (individueel keuze budget) en loopbaanbudget, werkdruk, ziekteverzuim, gespreksonderwerpen.

Het werken in twee teams wordt over het algemeen als positief ervaren. Er is wel sprake van werkdruk door de grote groei van het aantal medewerkers in het laatste jaar. Dit heeft er o.a. toe geleid dat alle werknemers mee hebben gedacht wat er nodig is om dit in goede banen te leiden en ook wat de eigen rol daarbij kan zijn. Naast uitbreiding van het personele bestand, kwam de behoefte aan passende scholing en uitwisselen van ervaring met elkaar ook als belangrijke punten naar voren. De dagelijkse dagafsluiting en het opstarten van de dag's ochtends zijn daarbij belangrijke hulpmiddelen. Een aantal werknemers heeft meegedacht rond het opstellen van de vacatures en ook deel genomen aan de verschillende sollicitatiegesprekken.

De zzp-ers nemen niet deel aan het personeelsoverleg. Dit omdat zij los van ons vaste team functioneren. Met beide zzp-ers zijn gesprekken geweest over de samenwerking en is besloten deze in 2022 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.

Bij toerbeurt nemen stagiaires deel aan het personeelsoverleg. Alle stagiaires zijn aanwezig bij de het bespreken van het opstarten van de dag en bij 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.

Onderstaand een overzicht van de stagiaires die in 2021 op 'De Viermarken' zijn geweest:

instelling	niveau	opleiding	aantal	dagdelen	fte
LOI	MBO3	Begeleider specifieke doelgroepen	1	94	0,19
Profit	MBO4	Maatschappelijke Zorg	1	158	0,32
ROC van Twente	MBO2	Helpende Zorg en Welzijn	1	240	0,48
ROC van Twente	MBO4	Sociaal Werker	2	127	0,25

ROC van Twente	MBO4	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	1	60	0,12
ROC van Twente	MBO4	Agogisch medewerker GGZ	2	334	0,67
ROC van Twente	MBO4	Maatschappelijke Zorg	2	136	0,27
Saxion	HBO	Social Work	6	240	0,48
Warmonderhof	MBO3	Vakbekwaam medewerker groenteteelt	1	169	0,34
Zonecollege	MBO3	Vakbekwaam medewerker diervverzorging	1	1	0,00
		totaal	18	1.559	3,12

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 24 ingeschreven vrijwilligers geweest, die er samen 875 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 2021 iets gegroeid. Een aantal oudere vrijwilligers heeft er in 2021 deels voor gekozen niet op 'De Viermarken' te komen zolang er coronamaatregelen gelden, dit in verband met hun eigen kwetsbaarheid.

Er is een kleine groei geweest in het aantal vrijwilligers en het aantal dagdelen dat zij op 'De Viermarken' zijn geweest. Ook in 2021 kwamen mensen regelmatig vragen of vrijwilligerswerk bij ons mogelijk was. Met alle vrijwilligers is vooraf duidelijk besproken dat het vrijwilligerswerk 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 en bij de intake wordt met de vrijwilliger besproken wat zijn/haar taken en verantwoordelijkheden zijn. Dit varieert per vrijwilliger.

In 2021 hebben we net als in 2020 vanwege de coronamaatregelen geen groepen vrijwilligers ontvangen.

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 werd in 2021 meer een gegeven waar we gewoon mee te maken hadden. In 2020 hebben we de basis gelegd dat verkouden mensen niet naar de boerderij kwamen en als ze toch kwamen, werden ze in goed overleg met de thuissituatie weer naar huis gestuurd. De 1,5 m maatregel, de hygiëne-maatregelen, het gebruik van de mondkapjes, iedereen was er meer aan gewend. Alle personeel is regelmatig getest en inmiddels heeft een aantal personeelsleden ook corona gehad, maar tot heden heeft er op de werkvloer geen

besmetting plaatsgevonden. We hebben corona zelftesten beschikbaar gesteld voor iedereen personeel, medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Zeker omdat voor een deel van onze doelgroep de kosten voor het aanschaffen van een dergelijke test te hoog zijn en zij zichzelf daardoor niet testen.

Het werken in teams is gecontinueerd. Het coördinatieoverleg is structureel ingevoerd. Op verzoek van de personeelsleden die hierbij niet aanwezig zijn wordt wekelijks een korte terugkoppeling gegeven over de punten die er zijn besproken. Het personeelsoverleg is weer opgestart. Dit vindt maandelijks aan het eind van de dag plaats. Op verzoek van de personeelsleden wisselt in 2022 maandelijks de dag waarop we dit overleg doen, zodat iedereen eens een dag heeft dat dit minder goed uitkomt. Het overleg wordt voorafgegaan door een gezamenlijke maaltijd. Dit ook om als team even een rustmoment te hebben en ook even over andere zaken dan het werk met elkaar te kunnen praten.

Om de dagafsluiting qua tijd niet uit de hand te laten lopen zijn er afspraken gemaakt hoe we invulling geven aan deze dagevaluatie. Elk personeelslid/stagiaire krijgt ca. een minuut de gelegenheid om aan te geven wat voor hem/haar de bijzonderheden van de dag waren. Dit klinkt misschien kort, maar dwingt iedereen goed na te denken wat zij in willen brengen en voorbereid de dagafsluiting in te gaan. Het voorkomt dat de dagafsluiting te veel tijd gaat kosten en zorgt ervoor dat iedereen betrokken blijft. Natuurlijk is er altijd ruimte als blijkt dat er op een dag situaties zijn geweest die meer tijd vergen om te bespreken. Dit is echter lang niet elke dag het geval. Aan de hand van dit evaluatiemoment wordt de werkplanning voor de komende dag bijgewerkt, waar dit nodig is.

Het opstarten van de dag is nieuw leven ingeblazen met voornaamste reden dat het werkgebied van 'De Viermarken' best groot is en het noodzakelijk is dat we van elkaar weten waar we in de loop van de dag te vinden zijn en welke bijzonderheden er zijn die nog niet eerder zijn gecommuniceerd of waarvan we het belangrijk vinden dit voor die dag nog even in herinnering te brengen.

De groei van het aantal medewerkers heeft geleid tot uitbreiding van het personeel in 2022. Iedereen is daar blij mee. Eén werkbegeleiders start in januari en de andere werkbegeleider in maart 2022. Beide medewerkers hebben in het verleden al eens op 'De Viermarken' gewerkt, of als werknemer of als stagiaire. Dit zal net als bovenstaande punten bijdragen aan vermindering van de werkdruk voor de huidige personele bezetting.

Het ziekteverzuim in 2021 is flink gedaald. Helaas is eind 2021 één van de assistenten langdurig ziek geworden, niet werk gerelateerd. In december 2020 was één van onze werknemers 104 weken ziek. Medewerker viel onder de vangnetregeling van het UWV. In het kader van dit verzuim hebben we de adviezen van het UWV en de arbodienst opgevolgd. Dit heeft als gevolg gehad dat medewerker in september 2021 uit dienst is gegaan.

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 2021 heeft er opnieuw een kleine uitbreiding van het aantal vrijwilligers plaatsgevonden die samen ongeveer iets meer dagdelen zijn geweest dan in 2020. 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.

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).

De opleidingsdoelen voor 2021 waren:

- Meer vaardigheden opdoen met het werken met excell: één werknemer was hier mee bezig, door omstandigheden is deze cursus niet afgerond.
- BHV-cursus voor alle werknemers, zodat we weten te handelen bij kleine ongevallen en incidenten op de boerderij. Dit is afgerond.
- ROC cursus praktijk examinerator zodat we de praktijkexamens van de studenten van het ROC goed kunnen beoordelen. Dit is afgerond.
- Me4all coach opleiding afronden, zodat deze kennis ingezet kan worden om de talenten van werknemers zo optimaal mogelijk in te zetten. Dit is afgerond.
- Motorzaagcursus en cursus bosmaaieren zodat medewerkers veilig met de motorzaag en bosmaaier kunnen werken. Door corona niet doorgegaan.
- Een werknemer gaat een cursus permacultuur volgen om te onderzoeken of deze wijze van groente/kruiden telen bij ons toepasbaar is. Dit is afgerond.

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.

Het afgelopen jaar is door één of meerdere personen deel genomen aan de volgende activiteiten:

- Communicatiecursus op basis van NLP en ME4ALL talentscan: voor werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: bewust zijn van de wijze waarop je en de ander communiceren.
 - vervolg en afronding van de cursus die in 2020 was gestart
- Cursus maaieren met de zeis: diverse deelnemers waaronder directeur, sommige werkbegeleiders, vakkrachten, medewerkers en vrijwilligers
 - doel: leren maaieren met de zeis en op deze wijze ook onderzoeken of we de geluidsvervuiling door het werken met bosmaaier, naast de aanschaf van elektrische bosmaaier ook hierdoor kunnen verminderen.
- cursus NMB AB2: Nederlands met gebaren, algemeen belangstellenden 2, werkbegeleider, afgerond certificaat behaald
 - doel: gesprekken voor slechthorenden kunnen ondersteunen met gebaren
- Opleiding tot ME4ALL coach, directeur, afgerond certificaat behaald
 - doel: de talenten van werknemers zo optimaal mogelijk inzetten voor de organisatie waarbij de talenten van de werknemer het uitgangspunt zijn.
- Ondernemersnetwerk Landbouw en Zorg, directeur en vakkracht/werkbegeleider
 - thema: achtergrond WTZa en kansen voor 'investeren' op individueel cliënt-/werkniveau
 - thema: Actualiteiten op het gebied van landbouw en zorg
 - thema: BTW-perikelen op de zorgboerderij
- Opleiding permacultuur: werkbegeleider afgerond en certificaat behaald.
 - doel: kennis opdoen van permacultuur en onderzoeken in hoeverre dit toepasbaar is in de tuin van 'De Viermarken'
- Biovak (digitaal) werkbegeleiders/vakkrachten
 - doel: relevantie kennis en ontwikkelingen op het gebied van biologische landbouw opdoen

- Prove tot Move: training voor beoordelaar, alle werkbegeleiders, afgerond met een certificaat.
 - doelen:
 - bewustwording van de rol van de beoordelaar bij de Prove2move examens
 - het bewust scheiden van de rollen van begeleider en beoordelaar
 - de bewustwording van kwaliteiten en valkuilen van de deelnemer
 - het bevorderen van een betrouwbare beoordeling door modereren
- NHA opleidingen: basiscursus ict-beheerder, vakkracht
 - doel: ontdekken wat een ict-beheerder nodig heeft aan kennis
- BHV: vakkrachten, werkbegeleiders en beheerder bedrijfswoning (jaarlijkse herhaling)
 - doel: weten hoe je moet optreden als de gezondheid/veiligheid van betrokkenen in gevaar kan komen/komt.
- Oriëntatie op werken met 'Geef me de vijf', werkbegeleider
 - doel: onderzoeken of deze methode geschikt is voor een aantal van onze medewerkers. Terugkoppeling in het team heeft nog niet plaatsgevonden.

De herhalingscursus maaien met de bosmaaier en motorzaag is vanwege corona niet doorgegaan en verschoven naar 2022.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingsdoelen voor 2022:

- Voor de nieuwe werkbegeleiders: Prove to Move training voor beoordelaar, zodat zij op een juiste wijze de stagiaires kunnen begeleiden en examens kunnen beoordelen.
 - herhalingscursus/startcursus BHV voor alle personeel, zodat we weten te handelen bij (kleine) ongevallen en incidenten op de boerderij.
 - Herhalingscursus motorzaag een bosmaaier zodat medewerkers veilig met motorzaag en bosmaaier kunnen blijven werken.
 - Een structurele manier ontwikkelen op kennis binnen de organisatie op een juiste manier te kunnen behouden/over te dragen, zowel voor werknemers, medewerkers, vrijwilligers als stagiaires.
 - Verdieping in de wijze waarop we als organisatie de intake en begeleiding van onze medewerkers zien, zeker nu er meer verschillende werknemers intake en voortgangsgesprekken doen. Hiertoe worden er in 2021 een vijftal studiemiddagen georganiseerd.
- Onderwerpen:
- Help? Is er een hulpvraag en hoe wordt deze werkbaar?
 - Kom maar bij ons: een goede intake in woord en geschrift
 - Op weg naar succesvol uitstromen: feest voor iedereen!
 - Overdracht: een kwestie van effectief communiceren
 - Samen kunnen we meer: samenwerken iedere dag en op elk moment

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.

We hebben HBO-ers, MBO-ers en LBO-ers in dienst op zowel het gebied van landbouw en zorg. We hebben inmiddels 31 jaar ervaring met het werken met de medewerkers en door het werken in teams kan deze kennis gemakkelijker met elkaar worden gedeeld. Wel hebben we gemerkt dat het belangrijk is dat we meer gaan kijken welke medewerker door welke werkbegeleider ondersteund gaat worden en hoe we omgaan met de ontwikkeling dat medewerkers toch gemiddeld minder dagdelen aanwezig zijn. Niet alleen de personeelsuitbreiding is belangrijk, maar ook de wijze waarop wij onze kennis behouden, bijhouden, nieuwe kennis vergaren en deze ook uitwisselen, is belangrijk. Door het komende jaar de studiemiddagen te houden, hopen we als team hier de puntjes op de i kunnen blijven zetten. In 2022 willen we opnieuw de SLIM subsidie aanvragen en de hoop dat we dan wel uitgeloot worden en een start kunnen maken met het opzetten van een programma rond duurzaam leren binnen de eigen organisatie.

Doordat de cursus maaien met de bosmaaier niet door kon gaan en we wel een cursus maaien met de zeis konden organiseren, bleek dit voor veel mensen dusdanig leuk, dat er al weer vragen liggen voor een gelijksoortige cursus het komende jaar. We gaan nog kijken of dit mogelijk is.

De medewerker die de cursus permacultuur met succes heeft afgerond gaat in een deel van de tuin onderzoeken of deze wijze van telen geschikt is voor de medewerkers en op welke wijze we dit dan het beste kunnen doen. Verder gaat zij een bijdrage leveren aan de realisatie van een voedselbos naast onze boerderij en is de nieuwe beregeningsvijver zodanig ingericht dat we daar ook eetbare waterplanten kunnen telen.

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

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

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

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

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

In 2021 zijn er 92 voortgangsgesprekken gehouden, met 18 medewerkers is er een tweede/derde/vierde voortgangsgesprek gehouden. Er zijn 43 intakes geweest met nieuwe mensen. Vervolgens zijn er 27 mensen gestopt en hebben er 17 eind gesprekken plaatsgevonden. Er zijn 3 mensen geweest die van verwijzer zijn gewijzigd (dus enerzijds zijn gestopt en anderzijds weer gestart). Met deze mensen is hierover ook een gesprek geweest. 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 een tiental personen is er geen officieel voortgangsgesprek geweest. Door diverse omstandigheden zoals ziekte van de medewerker, de ambulante begeleider of de werkbegeleider zijn deze verplaatst naar 2022.

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. 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. 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 in principe minimaal één officieel 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.

Door de grootte en diversiteit van onze groep medewerkers is er geen algemene conclusie te trekken, anders dan we hebben gedaan, betreffende de inhoud van de evaluatiegesprekken.

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.

Voor de coronapandemie hadden we wekelijks op donderdagochtend een medewerkersoverleg waarin alle zaken aangaande 'De Viermarken' werden besproken en er ook gelegenheid was vragen te stellen. In week 23, op donderdag 10 juni hebben we dit overleg in aangepaste vorm weer kunnen invoeren. De vergadering heeft vanaf dat moment in de buitenlucht plaats gevonden. Door gebruik te maken van een geluidsinstallatie was het mogelijk dat iedereen kon horen wat verteld werd en was het ook mogelijk de 1,5 afstand van elkaar te houden. Veel medewerkers gaven aan dat ze dit overleg gemist hadden. In 2020 hebben we in plaats van het medewerkersoverleg onze mededelingen op een flapover gezet. Dit werd door de medewerkers als waardevol ervaren, waardoor we hebben besloten dit te blijven doen. De notulen van de wekelijkse vergadering worden nu ook op deze flapover geplakt, waardoor iedereen bij het pakken van een kopje koffie of thee, dit ook even kan lezen.

De Viermarkenraad is een aantal keren bij elkaar geweest in 2021. Onderstaand de onderwerpen (in grote lijnen) die zijn besproken.

datum	gespreksonderwerpen
26-3-2021	- opstarten van 'De Viermarkenraad' na ruim een jaar geen vergaderingen. Er was geen agenda maar er is gesproken over: - tijdstip van het overleg bepaald op de laatste vrijdag van de maand om 11.30 uur - gevraagd of iedereen ook bereid is het lidmaatschap weer op te pakken, aangezien omstandigheden gewijzigd kunnen zijn, waardoor iemand misschien andere keuzes wil maken. De raad bestaat op dit moment uit 8 medewerkers, 1 vrijwilliger, 2 personeelsleden. Er is nog een vacature voor een stagiaire - het medewerkersoverleg wordt gemist, waardoor men ook het gevoel van saamhorigheid minder heeft; - afgesproken wordt in de zomerperiode een coronaproof een spelletjesdag te organiseren om ook iets leuks te hebben om naar uit te kijken; - het tevredenheidsonderzoek 2019 - 2020 wordt in de vergadering van 30 april besproken
30-4-2021	- bespreken tevredenheidsonderzoek 2019 - 2020 Vanwege corona was het tevredenheidsonderzoek 2019 nog niet besproken en is besloten dit uiteindelijk samen met de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek 2020 te bespreken; - plannen rond de aanleg van een beregeningsvijver en de aanschaf van een mobiele kippenkar zijn besproken; - nagedacht over de wijzer waarop nieuwe medewerkers geïnformeerd kunnen worden over het bestaan en doel van 'De Viermarkenraad'; - de ideeën bus, de zgn. koe kan meer onder de aandacht worden gebracht, omdat niet iedereen hiervan op de hoogte is; - gesproken over de herinvoering van het algemene medewerkersoverleg op donderdag. Bij mooi weer buiten; - de spelletjes/doe middag wordt gepland op 22 juni.
28-5-2021	- gesproken over de verkiezingen voor de Viermarkenraad na de zomerperiode; - voorbereidingen voor de doe middag op 22 juni worden besproken; - inventarisatie van welke leden van 'De Viermarkenraad' zich na de zomer herverkiesbaar stellen;
25-6-2021	- de inspecties besproken die binnenkort plaats gaan vinden; - er wordt een informatief stukje geschreven over de Viermarkenraad voor in het arbohandboek; - in september/oktober wordt het overleg zonder staf gepland (normaal zijn er twee van dit soort overleggen per jaar);

	- Er worden lijsten opgehangen waarop mensen zich verkiesbaar kunnen stellen als lid van 'De Viermarkenraad', zodat er een kandidatenlijst komt voor de verkiezingen later in het jaar.
30-7-2021	- voorbespreken begroting 2022; - nabespreken inspecties die geweest zijn; - voortgang en zeer waarschijnlijk beëindiging arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werknemer; - voortgang voorbereiding verkiezingen Viermarkenraad
27-8-2021	niet door gegaan
24-9-2021	- algemeen overleg zonder staf wordt 21 oktober gepland - november zijn de verkiezingen voor de Viermarkenraad; - de komende periode worden er ideeën verzameld voor een coronaproof kerstdiner; - kerstattentie
29-10-2021	- verslag algemeen overleg zonder staf; - wensen m.b.t. kerstattentie besproken; - vaststellen van de kandidatenlijst voor de verkiezingen van de Viermarkenraad besproken. Verkiezingen zijn op 25 november. Eerste bijeenkomst met de Viermarkenraad na de verkiezing zal 28 januari 2022 zijn. - vacatures worden besproken en wie namens 'De Viermarkenraad' plaats neemt in de sollicitatiecommissie

Naast 'De Viermarkenraad' vergaderingen zijn er binnen de werkgebieden ook diverse overleggen geweest. De overlegstructuur binnen de werkgebieden verschilt en hangt deels ook af van de behoeftes van de medewerkers.

Na de gedwongen rustigere periode voor 'De Viermarkenraad' vanwege de coronamaatregelen, vond men het vooral belangrijk te zorgen dat er ook voldoende aandacht bleef voor de sociale kant van 'De Viermarken'. Naast alle zorgen die mensen buiten 'De Viermarken' hebben bleek het extra belangrijk te zijn een veilige plek te bieden, te zorgen voor saamhorigheid en het behouden van een goede sfeer. Ook het weer zichtbaar maken van 'De Viermarkenraad' was best een punt, nieuwe medewerkers beter informeren en zorgen dat voldoende mensen ook actief een bijdrage aan de raad wilden leveren. Dat is gelukt. Een deel van de oude raad is bij de verkiezingen herkozen en er zijn nieuwe mensen gekozen. In 2022 gaan we in de nieuwe samenstelling starten.

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 maart 2021 was de eerste vergadering van 'De Viermarkenraad' nadat de corona maatregelen zijn ingegaan. Voor iedereen was het weer wennen en het is best een uitdaging voor de leden om zich te realiseren dat zij hun collega's ook vertegenwoordigen en dat de raad zich inzet voor iedereen op de boerderij. Met name hoe je dan zorgt dat de informatie teruggekoppeld wordt naar iedereen is een punt. Er is nagedacht over de zichtbaarheid van de raad en er is besloten dat in het arbohandboek een paragraaf wordt toegevoegd waarin wordt uitgelegd wat 'De Viermarkenraad' is en doet.

Het was goed te merken dat het wekelijkse medewerkersoverleg, zoals we dat altijd hadden, ook gemist werd. Dat betekent dat medewerkers het fijn vinden goed geïnformeerd te zijn en ook geïnteresseerd zijn in wat er op alle werkgebieden gebeurt. Naast de informatie van de directeur geeft elke werkbegeleider of vakkracht in deze vergadering aan wat de belangrijkste bijzondere punten zijn voor zijn/haar werkgebied, de komende week. Vaste agendapunten zoals arbo-aangelegenheden en de rondvraag zijn belangrijk, want zo blijft iedereen erbij betrokken dat 'De Viermarken' een veilige plek blijft.

Tijdens het voortgangsgesprek 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.

Algemene conclusie is dat inspraak belangrijk is. Door te terug te koppelen wat er wel/niet gedaan wordt met de punten die medewerkers aandragen proberen we ervoor te zorgen dat 'De Viermarken' een plek blijft waar mensen graag komen en zich gehoord en gezien voelen en aan hun eigen doelen kunnen werken.

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. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

Het tevredenheidsonderzoek 2021 is in januari 2022 uitgedeeld. Het tevredenheidsonderzoek is uitgedeeld aan 112 medewerkers. Een respons van 63%, vergelijkbaar met 2020. 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 70 mensen die de enquête hebben ingevuld hebben 46 personen hun naam ingevuld. 58 Personen hebben ingevuld hoeveel dagen per week zij gemiddeld aanwezig zijn en 59 personen hebben hun leeftijd ingevuld. Gemiddeld is men 3 dagdelen aanwezig. Dat is een dagdeel minder dan in 2020.

Leeftijdscategorieën

		2021		2020	
		aantal	%	aantal	%
jonger dan 30		5	7%	4	7%
30-45 jaar		17	24%	13	23%
46-60 jaar		31	44%	20	35%
ouder dan 60		16	23%	16	28%
niet ingevuld		1	1%	4	7%
		70	100%	57	100%

Wat betreft de organisatie van 'De Viermarken' noemen mensen veel diverse punten variërend van "de koffie" tot "de drukte". Veel mensen zijn tevreden. De verbeterpunten die het vaakst genoemd worden zijn communicatie en planning. Het leukste aan de organisatie vindt men de sociale contacten, sfeer en de dieren.

Er zijn de volgende rapportcijfers gegeven, een 8,0 voor de begeleiding (2020: 8,3) en een 8,0 voor activiteiten/werkzaamheden (2019: 8,2). 87% van de medewerkers voelt zich veilig op de boerderij ten opzichte van 82% in 2020.

90% van de mensen heeft veel plezier in de werkzaamheden (89% in 2020) en 77% voelt zich gelukkiger nu ze naar 'De Viermarken' komen. Dat is vergelijkbaar met 2020

83% zou 'De Viermarken' aanbevelen aan anderen (91% in 2020). Er zijn twee personen die 'De Viermarken' niet zouden aanbevelen, waarbij één persoon als reden aangeeft dat de capaciteit uitgebreid zou moeten worden.

Wat betreft de leerdoelen is 86% van de medewerkers tevreden over wat men leert op de boerderij. Daarbij geeft 49% aan thuis beter te kunnen functioneren doordat men naar 'De Viermarken' gaat. Dit was in 2020 56%. Dit zou verklaard kunnen worden doordat medewerkers in het algemeen minder dagdelen per week naar 'De Viermarken' komen.

Acties

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

Bijlagen

- tevredenheidsonderzoek 2021
- wat is er gedaan met de resultaten tvo 2020

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.

Door de coronamaatregelen ontstonden er vanaf 2019 meer 'eilandjes' op de Viermarken. Dit was in het tevredenheidsonderzoek van 2020 ook terug te zien door bijvoorbeeld de vraag "wat vind je het leukst aan de Viermarken". In 2019 werden hierop veelal antwoorden gegeven op het gebied van zelfontplooiing, sfeer en sociale contacten. In 2020 werden met name de werkzaamheden op de diverse werkgebieden genoemd. In het afgelopen jaar is opvallend dat de nadruk van de antwoorden weer ligt op sociale contacten en sfeer.

De afname van de samenhang en het gevoel van saamhorigheid die in 2020 naar voren kwam lijkt in 2021 te herstellen. Medewerkers ervaren ook meer plezier in hun werk en de tevredenheid met collega's is zelfs toegenomen van 75% naar 90%. Het zelfvertrouwen van medewerkers is toegenomen en ook is het gevoel van veiligheid toegenomen, waarbij het erg fijn is om op te kunnen merken dan niemand heeft aangegeven zich onveilig te voelen op de Viermarken.

In 2021 is het gemiddelde aantal dagdelen dat medewerkers op de Viermarken werken gedaald van 4 naar 3 dagdelen per week. Dit heeft naar alle waarschijnlijkheid ook invloed op de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek. Zo is er bijvoorbeeld een daling te zien op de vraag "Door het werken op de Viermarken kan in thuis beter functioneren". De invloed die de Viermarken kan hebben zal over het algemeen afnemen wanneer je minder dagdelen werkzaam bent. Ook de daling op de vraag "De Viermarken is belangrijk voor mij", zou hiermee te verklaren kunnen zijn.

De werkdruk van het personeel is door de afname van het aantal dagdelen dat medewerkers werken toegenomen, waardoor ook dit jaar helaas de tevredenheid over de beschikbaarheid en zichtbaarheid van de begeleiding is afgenomen. Daar komt nog bij dat één van de werkbegeleiders in december om privéredenen niet aanwezig kon zijn en gemist werd. Wat fijn is om op te kunnen merken is dat meer medewerkers vinden dat de werkbegeleiding hun werk goed doen en dat ze de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Begeleiders komen beter hun afspraken na en er worden minder verbeterpunten aangegeven over de communicatie. In 2021 komt naar voren dat de tevredenheid over het bespreken van de voortgang en het bespreken en vastleggen van de leerdoelen is afgenomen. Wij vinden het van groot belang om dit in 2022 duidelijk te verbeteren. Al met al is het rapportcijfer voor de begeleiding gedaald met 0,3%. Door o.a. uitbreiding van het team verwachten we belangrijke verbeteringen t.a.v. de begeleiding te kunnen bewerkstelligen in 2022.

In het tevredenheidsonderzoek worden diverse verbeterpunten aangegeven. Bijvoorbeeld communicatie en planning. Medewerkers missen soms hun naam op het digibord waar de roosters op staan. Helaas sluipen er nog wel eens foutjes in het Excel bestand, waardoor de planning op het bord niet klopt. Belangrijk is om dit te signaleren wanneer dit aan de orde is en te verbeteren. Daarnaast wordt aangegeven dat de connectie tussen de verschillende werkgebieden beter zou kunnen.

Een verbeterpunt wat naar voren kwam in het tevredenheidsonderzoek van 2020 was de uitleg die er gegeven wordt over de verschillende werkzaamheden. Het onderzoek van 2021 laat zien dat dit punt sterkt verbeterd is. Medewerkers geven aan meer tevreden te zijn over de uitleg van de verschillende werksoorten. Door de uitleg weten ze beter waar ze aan toe zijn. Het plezier in het werk is toegenomen. De tevredenheid daalt licht t.a.v. de afwisseling in het werk, de manier waarop het werk verdeeld wordt en het zelf mogen bepalen wat er gedaan wordt. De fysieke en psychische werklast blijft stabiel, evenals de tevredenheid over hetgeen medewerkers kunnen leren. Meer medewerkers geven aan op de hoogte te zijn van het arbohandboek van de Viermarken. Het

percentage laat echter nog duidelijk ruimte voor verbetering zien en hier zal in 2022 ook zeker actie op moeten komen. Het rapportcijfer voor de werkzaamheden op de Viermarken is 0,2% lager. Opvallend hierbij is dat de werkzaamheden die als minst leuk worden aangegeven tevens worden benoemd bij de leukste werkzaamheden. Dat maakt duidelijk dat smaken verschillen qua werkzaamheden, en een divers aanbod van werkzaamheden blijft daarom het belangrijkste om aandacht voor te hebben.

Ook dit jaar zijn er in het tevredenheidsonderzoek weer tal van opmerkingen en tips gegeven. Daar zijn we erg blij mee en deze zullen we ook zeker goed bespreken en meenemen in de acties en plannen voor komend jaar.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Bij het openen van een hek heeft een medewerkers zijn hand tussen het hek en de paal gekregen. De sluiting van het hek is gewijzigd zodat dit niet nog een keer kan gebeuren.

Bij het voeren stootte een lange medewerker zijn hoofd aan een balk met als gevolg een bult op zijn hoofd. Medewerkers worden regelmatig erop gewezen altijd goed uit te kijken en op te letten omdat de stal laag is. De balk is wit geschilderd, zodat deze meer zichtbaar is.

Medewerkers is gebeten door een pony met als gevolg een blauwe plek. Medewerkers krijgen instructies hoe ze het gedrag van een pony kunnen leren inschatten en wat ze dan wel/niet mogen doen en wanneer een werkbegeleider opgehaald moet worden.

Een van de pony's heeft de deur van de stal eruit gedrukt waardoor een stagiaire de deur bijna op zich kreeg. De deur is verwijderd en de stal heeft voorlopig geen deur.

Medewerkers op het land gingen niet aan de kant toen de trekker eraan kwam en de trekkerchauffeur dacht dat zij dat wel zouden doen. Het ging allemaal net goed, maar met allen afgesproken dat ze beter opletten. Medewerkers letten op waar de trekker aan het werk is en de trekkerchauffeur let op waar de medewerkers aan het werk zijn.

Medewerker leunde te ver naar voren toen hij zijn laarzen wilde aantrekken en stootte toen zijn hoofd aan het laarzenrek. Afgesproken met medewerker dat hij in het vervolg iets beter oplet en gaat zitten bij het laarzen aantrekken.

Medewerker gleed uit op de trap van de mobiele kippenkar. Er wordt een leuning en een extra traprede aan deze trap gemaakt, zodat medewerkers zich vast kunnen houden en de afstap minder hoog is. Dit is nog niet afgerond.

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.

De volgende agressie-incidenten hebben plaatsgevonden:

Twee medewerkers hebben ruzie gekregen omdat de één boos was dat de ander te laat was en daarbij niet de inschatting kon maken dat daar wel een reden voor zou kunnen zijn. Er was sprake van verbale agressie. Een vakkracht heeft één van de medewerkers even uit de situatie gehaald waardoor het bij woorden is gebleven. De vakkracht heeft de werkbegeleider geïnformeerd en de werkbegeleider heeft met beide medewerkers gesproken en vervolgens geanalyseerd hoe deze situatie is ontstaan. Afgesproken is dat medewerkers proberen niet op elkaars gedrag te letten. Werkbegeleiders en vakkrachten zijn alert op signalen van beide heren, mochten er opnieuw irritaties ontstaan. Beide heren werken wel op hetzelfde werkgebied, willen dit ook graag blijven doen, maar werken niet samen. De vakkracht heeft juist gehandeld door één van de medewerkers uit de situatie te halen, waardoor beide medewerkers de tijd kregen weer af te koelen. Vakkracht heeft hierbij de juiste inschatting gemaakt dat de kans op fysiek geweld op dat moment nog zeer gering was en daardoor erger voorkomen. Met vakkracht is de situatie besproken en verdere nazorg was niet nodig.

Acties

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

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 meldingen en incidenten. 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. Om die reden is één van de vaste agendapunten van het wekelijkse werkoverleg: arboaangelegenheden.

De ongevallen en bijna ongevallen hebben vooral plaats gevonden rond het verzorgen van de dieren. Een aantal knelpunten konden worden opgelost door bv een hek anders te monteren, of een andere leuning aan een trap te maken. Het blijft echter een feit dat dieren altijd anders kunnen reageren dan je verwacht. De werkbegeleider besteed hier regelmatig aandacht aan en mensen mogen nooit alleen bij de grotere dieren komen.

Regelmatig met mensen praten over hoe je veilig werkt is daarnaast 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.

In het maandelijks personeelsoverleg bespreken we tevens de meldingen en de incidenten die er de vorige maand zijn geweest.

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.

Een actieve bijdrage leveren aan de vereniging Wageler Samen

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2021
Actie afgerond op:	29-01-2021 (Afgerond)
Toelichting:	De directeur van 'De Viermarken' zit in het bestuur van de vereniging Wageler Samen en op die wijze wordt er een actieve bijdrage geleverd.

evalueren functioneren Viermarkenraad

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2021
Actie afgerond op:	31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting:	De Viermarkenraad was door corona relatief onzichtbaar geworden en daar is actie op ondernomen. In het arbohandboek komt nu o.a. ook een stukje over 'De Viermarkenraad' en in het medewerkersoverleg wordt met enige regelmaat ook aandacht besteed aan de raad, of komen er mededelingen vanuit 'De Viermarkenraad'.

professionalisering van het werken in teams

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2021
Actie afgerond op:	31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting:	De professionaliseringsslag van het werken met 6 werkgebieden met afzonderlijke aansturing en daardoor soms het ontbreken van samenhang is gewijzigd in het werken met twee teams die samen de verschillende werkgebieden bevatten.

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2021
Actie afgerond op:	31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting:	Vier gesprekken zijn verplaatst naar januari 2022 en deze zijn ten tijde van het opstellen van dit jaarverslag ook geweest.

Evaluatie gesprekken met deelnemers**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Met bijna alle medewerkers is er een voortgangsgesprek. Door omstandigheden is van een aantal medewerkers het gesprek verplaatst naar januari 2022.**alle vergadermomenten evalueren****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** De algehele conclusie was dat er een behoorlijk aantal overleggen zijn, maar dat deze er ook met een reden zijn. De effectiviteit van de vergaderingen kan beter door de vergaderingen goed voor te bereiden en efficiënt te overleggen en niet al te veel af te dwalen naar leuke, maar minder belangrijke zaken. De vergaderingen duren daardoor korter en worden daardoor ook als nuttiger ervaren.**Oefening calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2021**Actie afgerond op:** 18-03-2021 (Afgerond)**Toelichting:** De ontruimingsoefening is goed verlopen. Een punt is dat het alarm van de boerderij niet buiten wordt gehoord. Dit is besproken met de brandweer en zij geven aan dat dit op zich geen groot probleem is omdat het risico op dat moment ook binnen het gebouw is. Door de bhv-app die wij hebben zijn alle bhv-ers snel geïnformeerd en gaan we wel over tot algehele ontruiming van het terrein. Zo kunnen we snel controleren of iedereen ook ongedeerd en aanwezig is.**evaluatiegesprekken met verwijzers plannen****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Vanwege de corona lockdown hebben de gesprekken niet plaatsgevonden. Er is via mail contact geweest, alle overeenkomsten zijn verlengd en tarieven aangepast.**klachtenreglement werknemers concept bespreken met werknemers en Raad van Toezicht Viermarken****Geplande uitvoerdatum:** 07-09-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)**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.

werken in teams verder uitwerken (zie stappenplan jaarverslag)**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Het coördinatieoverleg wordt niet genotuleerd. Elke deelnemer noteert de voor hem/haar belangrijke punten en deze worden opgevolgd. De personeelsleden die niet deelnemen aan dit overleg worden geïnformeerd over de hoofdlijnen die wekelijks zijn besproken en concrete afspraken die voor hen van belang zijn. Het personeelsoverleg vindt structureel één keer in de maand plaats en is goed ingebed naast het coördinatieoverleg. De rol van vakkrachten, werkbegeleiders, assistenten en stagiaires is duidelijk. Ook duidelijk is dat de rol van vakkrachten en werkbegeleiders duidelijk overlap hebben en dat we hier aandacht voor hebben. Hier hebben we een nieuw actiepoint van gemaakt.

realiseren electriciteit en watervoorziening foliekas**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Elektriciteit en water zijn aangelegd**Realiseren afrastering, afwatering en bestrating ponyweides****Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2021**Actie afgerond op:** 23-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: De afrastering rondom alle ponyweides is klaar. Binnen deze afrastering maken we op sommige plekken gebruik van (tijdelijke) mobiele afrastering om grote weilanden op te delen. De nieuwe drainagebuis ligt in de grond en er is een loze leiding gelegd waar komend jaar een waterleiding en eventueel elektriciteit doorheen getrokken kan worden. Er is een klein deel bestrating bijgelegd & blijft verder zoals deze nu is, in afwachting van plannen om de stal aan te passen.

toetsen of voorlichting biologische agentia is begrepen en de juiste preventie in acht wordt genomen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Bij het intake gesprek wordt een voorlichtingsblad over biologische agentia uitgedeeld als onderdeel van het arbo-handboek. Ook is dit voorlichtingsblad op diverse plekken op de boerderij opgehangen. Tijdens de werkzaamheden is, wanneer dit van toepassing was extra aandacht besteed aan hygiëne maatregelen als bijvoorbeeld werkkleding & handenwassen. Daarnaast is er gedurende het jaar bij de verschillende periodieke werkgebied overleggen getoetst of medewerkers begrijpen wat biologische agentia zijn en hoe besmetting te voorkomen. Bij onduidelijkheid geven we extra uitleg.

Organiseren open dag Viermarken**Geplande uitvoerdatum:** 12-09-2021**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Vanwege de steeds veranderende en aanhoudende maatregelen omtrent het corona-virus is het niet mogelijk geweest een open dag te organiseren in 2021

wettelijke kaders gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen opnieuw onderzoeken**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2021**Actie afgerond op:** 31-07-2021 (Afgerond)

Toelichting: Wettelijke kaders van het gebruik van PBM zijn opnieuw onderzocht, hierbij zijn we tot wat nieuwe inzichten gekomen maar is er over het algemeen weinig veranderd. De lijst met op het bedrijf aanwezige gereedschappen / klussen en bijbehorende PBM's wordt (doorlopend) vernieuwd dan wel aangevuld.

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** 29-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: 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. Organisatieniveau: Enkele risico's op organisatieniveau staan beschreven in de 'top vijf'. Geconstateerde (hoge) risico's uit de laatste RI&E (Juli 2021); de aangedreven houtbewerkingsmachines zijn toegankelijk voor medewerkers; de trekker wordt gebruikt wanneer medewerkers op de Viermarken aanwezig zijn; medewerkers rijden (mee) op de trekker; medewerkers werken met aangedreven gereedschappen; Er wordt gewerkt tussen loslopend vee; Er wordt gewerkt met gevaarlijke stoffen; het terrein is niet vrij van obstakels. Vanuit de RI&E zijn acties geformuleerd en grotendeels al uitgevoerd om de risico's op ongelukken zoveel mogelijk te beperken. 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 medewerkers 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. Werken met dieren – Wanneer er door medewerkers met de dieren (pony's, paard, koeien, ezels, schapen etc.) gewerkt wordt brengt dit de nodige risico's met zich mee. Het fysieke contact met de pony's en ezels is hierbij het grootst aangezien met deze dieren gewandeld wordt en ze geborsteld worden. Een ongeluk kan hierbij in klein hoekje zitten. Zo schrikt een dier wel eens van een loslopende hond of een opwaaiende zak tijdens een wandeling, met alle mogelijke gevolgen van dien. Tijdens het borstelen bestaat het gevaar dat het dier op je voet gaat staan, of je bijvoorbeeld gebeten wordt. Getroffen maatregelen: Er zijn duidelijke afspraken t.a.v. het gebruik van beschermingsmiddelen zoals veiligheidsschoenen of laarzen. Er wordt niet alleen gewerkt bij de dieren (uitzondering zijn de kippen). 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 2021 niet de mogelijkheid voor geweest. Wij hopen hier in 2022 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 periodieke werkgebiedoverleggen. Bij het weigeren van persoonlijke beschermingsmiddelen bij risicovolle activiteiten mogelijk medewerkers deze activiteiten niet meer uitvoeren.

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020**Actie afgerond op:** 18-02-2021 (Afgerond)

Toelichting: 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. Organisatieniveau: Enkele risico's op organisatieniveau 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. 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 doorggegaan – 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 nieuwe of ontstaan 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

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. Betroffen 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. Betroffen 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.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 29-10-2021 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar hebben we diverse keren overlegd met de voedselbank en ook andere partijen die mogelijk verse groentes kunnen leveren aan de voedselbank. Mogelijkheden m.b.t. samenwerking, gericht opkweken en verbouwen zijn in kaart gebracht. Momenteel heeft de voedselbank minder klanten, waardoor er voedsel overblijft i.p.v. er een tekort is. Wat opvalt is dat er veel klanten zijn die niet goed weten wat ze met de onbewerkte groenten kunnen doen, waardoor ze te weinig worden meegenomen. Wij hebben meegedacht en geadviseerd t.a.v. dit probleem, maar uitvoerend spelen wij hier geen rol in. We houden de 'lijnen' kort om op tijd in te kunnen spelen op een veranderende vraag t.a.v. de levering van verse groentes.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 29-12-2021 (Afgerond)

Toelichting: Het teeltplan voor het komend seizoen is in grote lijnen weer ingevuld. Er is een goede balans in de diversiteit van klussen, passend bij de mogelijkheden van de mensen. De afzet vindt met name plaats via de groentepakketten. Hiervoor zijn de hoeveelheden per gewas aangepast aan de benodigde hoeveelheid voor 100 groentepakketten. De diversiteit van gewassen wordt in stand gehouden door op een van de blokken meerdere gewassen ten behoeve van de winkelverkoop te verbouwen volgens permacultuurprincipes met o.a. combinatieteelt. Dit biedt voor een aantal medewerkers extra uitdaging om in te werken.

agendapunt voor het eerstvolgende personeelsoverleg: Wat zijn meldingen?

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2021

Actie afgerond op: 30-07-2021 (Afgerond)

Toelichting: Tijdens het personeelsoverleg besproken wanneer een melding vermeldingswaardig is. Kleine meldingen zoals "de koffie is bijna op", zijn wel belangrijk: want anders is er geen koffie.... maar zijn niet vermeldenswaardig. Meldingen waarbij er een onveilige situatie kan ontstaan die voorkomen kan worden door actie te ondernemen zijn vermeldenswaardig. Bij ons dagafsluiting zullen we dit als besprekingspunt meenemen. Dit omdat als er veel kleine meldingen zijn, dit ook een actiepunt kan worden.

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
Actie afgerond op: 20-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: De audit is prettig verlopen.

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

Geplande uitvoerdatum: 23-07-2021
Actie afgerond op: 19-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Communicatie en planning blijven voor zover mij bekend in elke organisatie continue een punt van aandacht. Het is niet iets dat jaarlijks afgerond kan worden, maar dit heeft, al naar gelang het onderwerp, dagelijks, wekelijks, maandelijks en jaarlijks aandacht. We zullen dit punt daarom wel jaarlijks herhalen, maar denken ook dat we dit punt nooit zullen afronden.

Met auditor overleggen wat we in deze analyse moeten doen.

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021
Actie afgerond op: 15-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het gaat er om dat we helder hebben wat de grootste risico's voor ons als organisatie zijn. Als dit helder is, is het niet nodig hier in de bijlage een uitgebreide analyse toe te voegen, als dit niet iets extra's toevoegt.

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 21-07-2021
Actie afgerond op: 15-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: De punten zijn aangevuld.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 15-07-2021, 09:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2021
Actie afgerond op: 15-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: De audit is prettig verlopen

voorlichting geven en instructies bij kans op blootstelling aan biologische agentia arbo

Geplande uitvoerdatum: 08-07-2021
Actie afgerond op: 14-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: De mondelinge voorlichting in groepsverband voor iedereen heeft niet plaatsgevonden. Per werkgebied is er bij de werkverdeling aandacht aan besteed. Bij nieuwe medewerkers zit er een informatieblad over biologische agentia in het arbo-handboek. Dit informatieblad hangt ook in de gang van de boerderij.

Intakeformulier aanpassen met keuzevragen rond medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2021
Actie afgerond op: 14-07-2021 (Afgerond)

raamovereenkomsten Samen14, Almelo en Hof van Twente toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 12-07-2021
Actie afgerond op: 13-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: raamovereenkomsten zijn toegevoegd

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
Actie afgerond op: 13-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Als gevolg van de aanbesteding WMO 2019 OZJT/Samen 14 moeten we elke drie jaar een VOG aanvragen voor alle werknemers

VOG overzicht 2021 toevoegen aan het basisbestand

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2021
Actie afgerond op: 09-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: In het basisbestand staat de datum waarop de VOG van de betreffende persoon is ontvangen.

toevoegen onder 6.7.7 datum dat we het zoönosenkeurmerk in 2021 hebben ontvangen

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2021
Actie afgerond op: 09-07-2021 (Afgerond)

herstarten interne cursus communicatie (Gail's Company)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021
Actie afgerond op: 18-06-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op 18 juni is er weer een bijeenkomst geweest Na de zomervakantie gaan we hier verder mee als onderdeel van een scholingsprogramma waar we dan mee aan de slag willen. De cursus is afgerond en in 2022 volgt een nieuwe interne opleiding.

onderzoeken wat nodig is om boerderij Oldenhof meer dagdelen te openen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 31-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Als we boerderij Oldenhof meer dagdelen willen openen is er personeelsuitbreiding nodig. Dit kan niet met de huidige personele bezetting.

evalueren overlegmomenten personeel**Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2021**Actie afgerond op:** 18-06-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Voorlopig is afgesproken op de laatste vrijdag van de maand het personeelsoverleg te houden. We gaan elke ochtend om 8.15 met alle personeel een 'startoverleg' houden. Het dagelijkse zgn. 16.15 moment mag niet langer duren dan 15 minuten.**agrarisch natuurbeheer als werkgebied, verder uitwerken (zie stappenplan)****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**Actie afgerond op:** 05-07-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Dit actiepunt is dubbel opgenomen, daarom wordt deze verwijderd.**tevredenheidsonderzoek 2020 verder uitwerken en presenteren samen met het tevredenheidsonderzoek 2019****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**Actie afgerond op:** 17-06-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Het tevredenheidsonderzoek 2020 is uitgewerkt en in een map gebundeld, ter inzage voor alle mensen. Dit is in het medewerkersoverleg van 17 juni verteld. Tijdens het personeelsoverleg en de vergadering van 'De Viermarkenraad' is dit nader besproken.**opstarten wekelijks medewerkersoverleg of coronaproof alternatief bedenken (naast de flipover)****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**Actie afgerond op:** 17-06-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Het medewerkers is buiten, of in de tent weer opgestart.**opslagplek voor tuingereedschap in de omgeving van de foliekas realiseren****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**Actie afgerond op:** 05-07-2021 (Afgerond)**Toelichting:** actie staat dubbel in de actiepuntenlijst. Deze is daardoor vervallen.**Evalueren huidige veebezetting****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2021**Actie afgerond op:** 05-07-2021 (Afgerond)**Toelichting:** De huidige veebezetting is voor dit moment voldoende. Besloten is een mobiel kippenhok aan te schaffen, waardoor de vrijgekomen stalruimte anders ingevuld kan worden**herzien risico-inventarisatie ivm nieuwe foliekas****Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2021**Actie afgerond op:** 05-07-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Ri&E is aangepast, ingediend en gecontroleerd.

Jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 05-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: machines, werktuigen en gereedschappen zijn gekeurd

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021
Actie afgerond op: 01-07-2021 (Afgerond)

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: 16-04-2021 (Afgerond)

Nieuwe reglement toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 17-04-2021
Actie afgerond op: 16-04-2021 (Afgerond)
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.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021
Actie afgerond op: 13-04-2021 (Afgerond)
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: 13-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: VOG was er wel en is als bijlage toegevoegd.

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 22-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Werknemer J heeft alle dossiers gecontroleerd.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2021
Actie afgerond op: 19-03-2021 (Afgerond)
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.

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 10-03-2021 (Afgerond)
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.

herstart Viermarkenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 02-03-2021 (Afgerond)
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: 02-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel actiepunt: 26 maart 2021 is de eerste bijeenkomst van 'De Viermarkenraad' in 2021

medewerkers van de wachtlijst laten instromen.

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2021
Actie afgerond op: 02-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Instroom van medewerkers van de wachtlijst is in februari 2021 gestart.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)

functioneringsgesprek met werknemer FZ plannen

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)

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: 22-02-2021 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020
Actie afgerond op: 31-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: het tevredenheidsonderzoek is gehouden in januari 2021

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: 24-01-2021 (Afgerond)
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.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022

voorlichting geven en instructies bij kans op blootstelling aan biologische agentiea arbo

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022

voldoen aan Wtza

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2022

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

periodieke controle medicijnlijsten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

paragraaf Viermarkenraad in arbohandboek

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

pva 2022 team productie maken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

pva team facilitair maken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

datum bepalen waarop de theeschenkerij weer open gaat

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

plantjesmarkt in mei organiseren, afstemmen met opening theeschenkerij

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

Overleg met Velt-coördinator over de kookworkshops

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

opslagplek voor tuingereedschap in de nabijheid van de foliekas realiseren

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2022

inventariseren wat Wtza voor VM gaat inhouden en vervolgstappen bepalen

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

theeschenkerij weer openen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

tbv info voor het beleidsplan inspraakmiddag/brainstormmiddag voor de medewerkers organiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

vervolg brainstorm personeel en RvT plannen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

bezoek zorgboerderijen en informatie organiseren voor RvT

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022

watervoorziening in de tuin verbeteren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

open dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2022

Jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 18-07-2022

onderzoeken of we bij het agrarisch natuurbeheer meer medewerkers kunnen betrekken

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2022

meewerken aan organiseren Twentse landdag

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2022

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: 31-12-2022

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

samenwerken met DCW teeltgebied verder onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Samenwerken DCW doelgroepen onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Rol medewerkers bij agrarisch natuurbeheer onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

oplossen van de wachtlijst

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

beleidsplan 2023 - .. schrijven

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

informatiebijeenkomst voor medewerkers over de rol stagiaires plannen

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Tijdens het medewerkersoverleg is informatie gegeven over de rol van stagiaires. In het kader van de zorgopleidingen vanaf niveau 4 is het van groot belang te leren werken in en met dossiers. Wij vinden het belangrijk om een goede opleidingsplek te zijn, waar de student aan een breed scala aan vaardigheden kan werken. Met de medewerkers is het nut hiervan besproken waarbij is besloten dat stagiaires vanaf maart toegang krijgen tot de dossiers van de medewerkers. Medewerkers die hier vragen over hebben kunnen hierover in gesprek gaan met hun werkbegeleider.

Tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek 2021 is gehouden en inmiddels verwerkt en als bijlage aan het jaarverslag toegevoegd.

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Door de coronamaatregelen hebben we opnieuw actiepunten moeten doorschuiven naar het volgende jaar. De lockdown aan het eind van het jaar maakte dat we vrij laat hebben besloten het organiseren van een coronaproof kerstactiviteit voor de medewerkers voorrang te geven op het houden van de laatste voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken. Dit omdat het voor de meeste van onze mensen een moeilijke periode is en corona het niet echt gemakkelijker maakt. Deze gesprekken zijn doorgeschoven naar 2022 en zodat we de decembermaand vooral konden focussen op de sociale kant van 'De Viermarken'. Om deze reden hebben we ook besloten het tevredenheidsonderzoek 2021 in januari 2022 uit te delen. Natuurlijk zijn er in de loop van het jaar met alle medewerkers op de werkvloer diverse gesprekken geweest, waarin ook het halen van de persoonlijke doelen informeel besproken wordt.

Het bieden van een veilige plek waarbij de medewerkers met plezier konden zijn, ondanks alle beperkende maatregelen, heeft bij ons ook in 2021 prioriteit gehad. Om financieel gezond te blijven was het daarnaast ook noodzakelijk dat er nieuwe mensen instroomden. Voor het

personeel was het mede daardoor opnieuw een druk jaar. Dit heeft ook gemaakt dat de planning voor de verschillende werkgebieden en de mogelijke actiepunten die daar bij komen kijken nog niet gemaakt is. Op dit moment is het bij de werkgebieden ook continueren van de huidige werkwijze en de werkzaamheden beperken zich tot de standaard werkzaamheden die passen bij de verschillende seizoenen.

Acties

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

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. In het afgelopen jaar is er een start gemaakt om te komen tot een nieuw beleidsplan, maar door de lockdown in het najaar heeft de Raad van Toezicht besloten dit opnieuw door te schuiven naar het voorjaar van 2022. Dit betekent dat het huidige beleid vooralsnog gecontinueerd word.

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 Lammerinkswönnner en de hierbij behorende educatieve activiteiten.
- Beleidsplan 2023 - maken.

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 2022:

- Voldoen aan de Wtza;
- In mei de theeschenkerij Oldenhof weer een keer per maand op zondag openen;
- Onderzoeken of en hoe we nader kunnen samenwerken met Velt Twente. Wat is hierbij de meerwaarde voor onze doelgroep;
- Samenwerken met de DCW verder onderzoeken;
- Verder werken aan het verbeteren van communicatie en planning en het opvolgen van planningen;
- Een plan maken hoe we opleiding/scholing en kennisuitwisseling van personeel en medewerkers structureel kunnen inbedden
- Organiseren van een open dag op 19 juni;
- Meewerken aan de Twentse Landdag op 18 september;
- Herinrichten van de stal;
- Watervoorziening in de tuin verbeteren;
- 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 blijven leveren aan de vereniging Wageler Samen.
- Bezetting groeit naar maximaal 35 fte medewerker.
- beleidsplan 2023 - maken
- Alles doen hetgeen er inmiddels ook al benoemd is in de actiepuntenlijst;

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 10 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.

Bij het onderdeel doelstellingen zijn al een aantal actiepunten geformuleerd. De actiepunten die het plan van aanpak zijn geformuleerd zijn een aanvulling.

Voldoen aan de Wtza

1. Wat betekent de Wtza voor 'De Viermarken' en deze punten inventariseren
2. Actiepunten maken, uitvoeren en voortgang bewaken
3. Voldoen aan alle voorwaarden voor 31 december 2021

In mei de theeschenkerij Oldenhof weer een keer per maand op zondag openen

1. inventariseren wat hiervoor nodig is en actiepunten bepalen waaronder:
 1. datum bepalen
 2. met Velt Twente samenwerking op deze dag bespreken
 3. medewerkers vragen die mee willen helpen

Onderzoeken of en hoe we nader kunnen samenwerken met Velt Twente. Wat is hierbij de meerwaarde voor onze doelgroep

Velt (Vereniging voor Ecologisch Leven en Tuinieren) is de vereniging voor al wie milieuvriendelijk aan de slag wil in de tuin of keuken. Al meer dan 40 jaar promoten we gezond leven op het ritme van de seizoenen, én dit met respect voor de natuur.

De Viermarken werkt al tientallen jaren met de methode van Velt en er zijn op dit moment contacten met de coördinator van de werkgroep Twente om een aantal activiteiten zouden we samen kunnen oppakken, mits dit ook een meerwaarde heeft voor onze doelgroep:

1. plantjesmarkt in mei
2. kookworkshops 4 x per jaar

De plantjesmarkt zou samen kunnen met de eerste keer dat de theeschenkerij open gaat en in die organisatie worden meegenomen. Omdat we niet genoeg informatie hebben wat de kookworkshops inhouden is er eerst nog meer overleg met de coördinator van Velt nodig om dit helder te krijgen. Afhankelijk daarvan worden er actiepunten geformuleerd.

Samenwerken met de DCW verder onderzoeken

1. Samenwerking op het gebied van tuinieren samen verder bespreken en hierover eventueel afspraken maken
2. Informatie uitwisselen over de voorwaarden van in/uitstroom van medewerkers t.b.v. beschut werken

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

1. Iedereen communiceert op basis van: 'Zeggen wat je doet en doen wat je zegt' en zorgt dat de onderlinge afstemming zo optimaal mogelijk is door:
 - o aanwezig te zijn bij de ochtendbespreking om 8.20 uur
 - o deel te nemen aan de dagafsluiting om 16.15 uur
 - o regelmatig werkgebied overleggen te houden voor geïnteresseerde medewerkers door werkbegeleiders en vakkrachten
 - o wekelijks medewerkersoverleg
 - o wekelijks coördinatieoverleg directeur en coördinerende werkbegeleiders met terugkoppeling naar alle personeel
 - o maandelijks personeelsoverleg
 - o maandelijks overleg Viermarkenraad
2. voortgang van actiepunten uit de verschillende overleggen bewaken door voorzitters van het betreffende overleg.
3. plannen op basis van wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe

Een plan maken hoe we opleiding/scholing en kennisuitwisseling van personeel en medewerkers structureel kunnen inbedden

1. plan van aanpak wordt gemaakt door Gail's company

2. aanvraag van SLIM subsidie
3. Bij toekenning van de SLIM subsidie uitvoering van dit plan
4. Bij afwijzing onderzoeken op welke mogelijkheden we hebben alsnog uitvoering aan het plan te geven, eventueel in aangepaste vorm.

Organiseren van een open dag op 19 juni

1. thema van de open dag bepalen (30 jaar VM? en/of familiedag? of...)
2. Draaiboek van de laatste open dag actualiseren
3. Actiepunten toedelen aan verschillende personeelsleden/medewerkers
4. Voortgang bewaken

Meewerken aan de Twentse Landdag op 18 september

1. deelnemen aan de organisatie van deze dag
2. bepalen bij welke onderdelen wij kunnen helpen
3. actiepunten formuleren en toedelen aan verschillende personeelsleden/medewerkers
4. voortgang bewaken

Herinrichten van de stal

1. wensen van de medewerkers en personeel meenemen bij de herinrichting
2. herinrichtingsplan schrijven voor de Raad van Toezicht en de verhuurder
3. Bij accord van het plan volgende actiepunten formuleren
4. Actiepunten toedelen en
5. voortgang bewaken

Watervoorziening in de tuin verbeteren

1. realiseren van hoofdwaterleidingen naar de moestuin
2. beregeningsschema ontwikkelen of proefondervindelijk vaststellen zodat dit in 2023 meegenomen kan worden

Misschien alsnog het 30-jarige bestaan van onze stichting vieren

1. De Viermarkenraad komt met een voorstel voor een activiteit die zij in dit kader zouden willen
2. Agenderen voor de eerstvolgende vergadering van de Raad van Toezicht
3. Plannen wat wordt afgesproken: actiepunten formuleren en taken toedelen.

Agrarisch natuurbeheer

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

Een actieve bijdrage blijven leveren aan de vereniging Wageler Samen

Door deelname aan het bestuur van de vereniging is dit al gerealiseerd.

Bezetting groeit naar maximaal 35 fte medewerker

Voor een sluitende begroting is een maximale bezetting van 35 fte medewerker noodzakelijk of er moeten andere financieringsmogelijkheden worden gevonden zoals hogere omzet van de boerderij, opbrengsten van de theeschenkerij of..... Groei van het aantal fte kan gerealiseerd worden door:

1. instroom van nieuwe mensen (er is nog een wachtlijst)
2. realiseren van meer dagdelen per medewerker

ad 2: Dit is alleen mogelijk als dit in het belang van de medewerkers is. Dit heeft namelijk altijd de eerste prioriteit.

beleidspan 2023 - .. maken

1. Inventariseren wat de medewerkers belangrijk vinden b.v. d.m.v. een brainstormmiddag
2. In juli 2021 heeft het personeel al in een eerste brainstormsessie een aantal prioriteiten aangegeven, net als de raad van toezicht. Toen is afgesproken dat er in het najaar een tweede bijeenkomst zou worden georganiseerd. Deze is vanwege de lockdown niet doorgegaan en verplaatst naar het voorjaar 2022, op een nog nader te bepalen datum: datum plannen

3. Bezoek door de Raad van Toezicht aan andere (zorg)boerderijen om op deze manier meer kennis op te doen, organiseren.
4. Raad van Toezicht bepaalt op welke wijze onze stakeholders worden betrokken bij het beleidsplan en eventueel een bijeenkomst organiseren
5. Alle verzamelde informatie, incl. wet- en regelgeving gebruiken als input voor het beleidsplan en dit schrijven
6. Beleidsplan wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht.

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

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 9 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.

6.5

- tevredenheidsonderzoek 2021
- wat is er gedaan met de resultaten tvo 2020