

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Stichting Boerderij De Viermarken

De Viermarken

Locatienummer: 137



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	15
3.3 Algemene conclusies	17
4 Deelnemers en medewerkers	18
4.1 Deelnemers	18
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	21
4.3 Personeel	21
4.4 Stagiairs	23
4.5 Vrijwilligers	24
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	25
5 Scholing en ontwikkeling	27
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	27
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	28
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	29
6 Terugkoppeling van deelnemers	30
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	30
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	31
6.3 Inspraakmomenten	31
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	33
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	33
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	35

7 Meldingen en incidenten	37
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	37
7.2 Medicatie	39
7.3 Agressie	40
7.4 Ongewenste intimiteiten	40
7.5 Strafbare handelingen	40
7.6 Klachten	40
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	40
8 Acties	42
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	42
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	45
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	48
9 Doelstellingen	49
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	49
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	50
9.3 Plan van aanpak	50
Overzicht van bijlagen	53

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Boerderij De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 41030306

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

Locatiegegevens

De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor het lezen van ons jaarverslag is het noodzakelijk te weten dat wij de mensen die bij ons komen medewerkers noemen en geen cliënten of deelnemers. Het personeel in loondienst van onze organisatie noemen wij werknemers. Dit voeren wij in dit verslag consequent door.

De Viermarken bestaat inmiddels 33 jaar. In deze periode hebben we zorgboerderijen zien ontstaan en doorontwikkelen naar professionele (kleinschalige) zorginstellingen met de administratie van dien. De PDCA cyclus is van belang, voortdurend bereid zijn te verbeteren. Dat verbeteren schriftelijk vastleggen in procedures, protocollen, goede registraties, rapporteren en reflecteren op eigen handelen. Ik kan me nog herinneren dat er een tijd was dat het voor ons voldoende was iemands naam te noteren, te vragen wat iemand graag op de boerderij zou willen doen en vragen wat er nodig was zodat iemand veilig op de boerderij kon werken. Gaandeweg samen ontdekken wat iemand kan en dan samen kijken hoe je ontwikkeling kunt stimuleren zonder pampere. Zorgen dat men zich volwaardig mens voelt met talenten, iemand die er toe doet en nodig is om te zorgen dat de werkzaamheden op de boerderij gedaan worden. Niet de beperking centraal maar de mens. De kunst is dat nooit te verliezen. Daar deden we 33 jaar geleden ons best voor en dat doen we nu nog. Hoe het ons in 2023 is vergaan kunt u lezen in dit jaarverslag.

Mieke van Dragt

februari 2024

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Deze keer foto's van werkgebieden op onze boerderij waar je misschien in eerste instantie niet aan denkt.

Foto 1: In de verwerkingskeuken bezig met voorbereidingen. Taarten, koekjes, jam en natuurlijk ook nieuwe producten uitproberen, maar vooral ook proeven: genieten!

Foto 2: Veel van onze producten verkopen we in het kleine boerderijwinkeltje. Niet alleen de producten, maar ook het sociale aspect van onze winkel is belangrijk. Hier is meestal tijd voor een praatje en is er persoonlijke aandacht voor de klanten.

Foto 3: Natuur, biodiversiteit rond onze boerderij, daar willen we graag aan meewerken. Dit koolmeesje staat daar symbool voor



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 algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

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 2023. Als basis voor deze verslaglegging is het jaarverslag 2021 gebruikt. In 2022 hebben we het jaarverslag in vrije vorm ingediend.

De doelstelling van 'De Viermarken' staat in onze statuten als volgt omschreven:

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

De financiering van de begeleiding is geregeld via de wmo, onderaannemerschap, persoonsgebonden budgetten en overige financieringswijzen.

We waren in 2023 onderaannemer bij:

- RIBW
- Aveleijn
- Interaktcontour
- J.P. van den Bent Stichting
- Tactus
- Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen
- Het Maathuis
- De Weerde
- Azibo
- Leger des Heils

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

- Gemeente Enschede
- Gemeente Hengelo
- Gemeente Oldenzaal
- Gemeente Hof van Twente
- Gemeente Losser
- Zekere Basis
- Surplus
- incidenteel andere organisaties waaronder collega zorgboerderijen.

De samenwerking met organisaties en instellingen (al dan niet in onderaannemerschap) is belangrijk om in goed overleg met elkaar en medewerker te bespreken op welke wijze medewerker in zijn kracht kan komen en aan de afgesproken doelen kan werken.

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 van dieren in het nabij gelegen Abraham Ledebouerpark.

De Viermarken is lid van de vereniging Wageler Samen. Doelstelling van deze vereniging is het bevorderen van het duurzaam samenwerken van de leden in belang van de kwaliteit van het werkgebied en 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 'De Viermarken' ligt.

Tot slot zijn we ook lid van het ondernemersnetwerk landbouw en zorg, waar een aantal zorgboerderijen uit Overijssel en Flevoland aan deelnemen.

Naast contacten met zorginstellingen zijn er natuurlijk ook contacten met allerlei organisatie en bedrijven op het agrarische gebied. Medewerkers worden waar mogelijk betrokken bij contacten met derden.

30 jarige bestaan Viermarken

In 2020 bestond 'De Viermarken' 30 jaar. Door corona is dit niet gevierd en dit jaar was het dan eindelijk zover. Met twee bussen en bijna 80 mensen zijn we naar het openluchtmuseum in Arnhem geweest. Het weer zat enorm mee en iedereen heeft genoten van het uitje.

Intervisie/supervisie

Er zijn drie intervisie/supervisie bijeenkomsten geweest voor personeelsleden, gericht op het functioneren als team en communicatie in het algemeen. Daarbij was er vooral aandacht voor de onderlinge verschillen en hoe je door dit van elkaar te weten, meer begrip, maar ook talenten beter in kunt zetten. Het is essentieel dat onze medewerkers die ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om te kunnen ontwikkelen. Daarvoor is het noodzakelijk dat het team dat dit moet ondersteunen over het algemeen ook plezier heeft in het werk, die ondersteuning krijgt die nodig is om het werk goed uit te kunnen voeren en zich ook blijft ontwikkelen.

Vereniging Wageler Samen

In 2023 hebben we een bijdrage geleverd aan het onderhoud en de verzorging van het voedselbos dat in 2022 naast onze boerderij is aangelegd. Het voedselbos is er gekomen op initiatief van de Vereniging Wageler Samen, maar kan ook door ons worden gebruikt. Bij de aanleg is rekening gehouden dat de meeste werkzaamheden in het voedselbos in de herfst en winterperiode moeten plaatsvinden, zodat dit samenvalt met een periode dat er bij ons minder werk is.

Een ander project zijn het graanpad en demonstratieveldjes met diverse gewassen bij het bezoekerscentrum het Lammerinkswönnner. We hebben geholpen bij de aanleg en het onderhoud. Vrijwilligers van het IVN laten kinderen door over het graanpad te wandelen kennismaken met diverse graansoorten en geven daar dan tekst en uitleg bij. Op de demonstratieveldjes stonden in 2023 met name bekende gewassen, voor 2024 wil de vereniging hier ook bijzondere, nieuwe gewassen laten zien, die niet alleen interessant zijn voor kinderen, maar bijvoorbeeld ook voor boeren die een alternatieve teelt zoeken. Een voorbeeld van een dergelijk gewas is zonnekroon.

In het gebied is een bijenlandschapsroute aangelegd. Wij hebben hiervoor diverse wilde bijen kasten, hommelmast, bijenburcht en bankjes gemaakt. Dit in samenwerking met de leden van de imkersvereniging in het gebied.

Het bezoekerscentrum 't Lammerinkswönnner is een Twents los hoes. In de wintermaanden laten Hennik en Dika aan vele schoolklassen zien hoe het leven in zo'n los hoes vroeger was: samen met de dieren in één grote ruimte. De dieren die dan op stal staan zijn van 'De Viermarken' en worden samen met de medewerkers van het bezoekerscentrum verzorgd gedurende deze maanden, januari, februari en begin maart.

In het gebied 't Wageler, waar 'De Viermarken' ook in ligt, voeren we ook een aantal taken uit die tot het beheer van het gebied gerekend kunnen worden. Daarbij gaat het om het maken van hekwerken, helpen bij het onderhoud van de zandpaden in het gebied, verzorgen van de herten in het hertenkamp, kleine snoeiwerkzaamheden e.d.. Daartoe hebben we contacten met diverse ambtenaren maar ook met de

stichting Onderhoud Enschede. Deze stichting voert in opdracht van de stadsdeelbeheerder Enschede Noord diverse werkzaamheden uit in het gebied en hebben ook een re-integratie tak die in het Wageler actief is. Wij werken samen en ondersteunen elkaar bij verschillende activiteiten op basis van gesloten beurs.

Het college van Burgemeester en Wethouders heeft een werkbezoek aan het gebied gebracht en natuurlijk zijn zij ook even langs 'De Viermarken' geweest. Het college was zeer belangstellend en we kregen ruim gelegenheid over onze stichting te vertellen.

Voordat de gemeenteraad van Enschede met zomerreces gaat wordt dit afgesloten met een activiteit waarbij de ambtenaren die de raad altijd ondersteunen worden bedankt. De raad kookt dan op een bijzondere locatie een maaltijd voor zowel de raadsleden als de ondersteunende ambtenaren. Dit jaar was dit op 'De Viermarken'. Een aantal raadsleden en één van de wethouders hebben met ondersteuning van onze medewerker heerlijk gekookt. Iedereen heeft genoten van deze leuke samenwerking.

Arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie is op bezoek geweest. Naar aanleiding van dit bezoek hebben we de luchtafzuiginstallatie van de werkplaats vervangen en ook verbeterd.

KNNV

De koninklijke Nederlandse Natuurhistorische Vereniging heeft ook dit jaar weer een insecten inventarisatie gehouden op een zomeravond. Met witte lakens en een speciale lamp wordt dan gekeken welke insecten er bij ons voorkomen. Leuk en leerzaam. De KNNV inventariseert ook de biodiversiteit in een aantal van onze weilanden, wat groeit en leeft er en wordt dit meer als gevolg van het door ons gevoerde beheer.

Congres Niet-roken in de zorg

We hebben een kleine bijdrage geleverd aan een workshop op het congres Niet-roken in de zorg te Amersfoort. We hebben verteld hoe we bij ons gekomen zijn tot niet-roken plekken en zijn met anderen in gesprek gegaan over hoe zij denken te komen tot een rook-vrije organisatie.

Hieronder volgen de verslagen van de verschillende werkgebieden op de boerderij, geschreven door de verantwoordelijk werkbegeleider.

Moestuin

Het seizoen op de moestuin begon dit jaar in het voedselbos. Na de aanplant in december 2022 is er door diverse medewerkers veel werk verzet in het mulchen met houtsnippers. Zowel de medewerkers als de passanten zijn erg enthousiast over deze nieuwe plek in ontwikkeling. Het voedselbos biedt fijne werkplekken, waar medewerkers met behoefte aan rust en ruimte lekker aan de slag kunnen.

Vanwege uitval van onze vakkracht is er ter vervanging een nieuwe vakkracht aangenomen. Zij was al bekend onder vele medewerkers doordat zij al geruime tijd als vrijwilliger op de Viermarken werkzaam is. Hierdoor verliep deze verandering heel soepel voor onze medewerkers.

Na twee warme en droge seizoenen hebben we van het voorjaar de watervoorziening op de tuin afgerond. Het nieuwe seizoen verliep echter nat, waardoor we niet veel gebruik hebben gemaakt van de nieuwe watervoorziening. Wel van de steeds mooier wordende vijver, waar door mens en dier genoten werd van de gevarieerde begroeiing, het eenden paartje en de ijsvogel. Bij de vijver is een prachtige gedenkplek gecreëerd voor een ieder die stil wil staan bij een verlies.

De bezetting van onze medewerkers verliep wat grillig, wat meer afstemming vergde ten aanzien van de oogstpieken. Er ontstond hierdoor meer samenwerking tussen de werkgebieden. We draaien de boerderij met elkaar! Versterking kwam van medewerkers vanuit onder andere de werkgebieden MTO en VG. Dit zorgde voor een goede sfeer en gevoel van saamhorigheid.

Door het natte seizoen, groeide alles als 'kool'. Helaas ook het onkruid. Met name het kweekgras vormde een probleem. Duidelijk werd ook dat dit onkruid voor onze medewerkers te intensief is om onder controle te krijgen. Onze aardbeien kwamen hierdoor helaas in de verdrukking, waarop we besloten hebben om hulp in te schakelen. En wel van onze varkens! Specialisten in grond omwoelen. We hebben met elkaar enorm genoten van deze gezellig, harde werkers op de tuin. De enthousiaste begroeting met geknor werd door onze

medewerkers gewaardeerd. Zeker voor herhaling vatbaar.

Om de werkdruk voor passend te houden, hebben we het aardbeienblok na het werk van de varkens opnieuw klaargemaakt. Ditmaal met biologisch afbreekbaar gronddoek, om op een duurzame manier de onkruiddruk te beperken.

Bij de courgettes hebben we afgelopen seizoen meer teeltspreiding toegepast. Hierdoor was het oogsten beter te behappen voor de medewerkers en hebben we ook weer veel vruchtgewassen aan de voedselbank kunnen leveren.

Het natte najaar zorgde ervoor dat er voor onze medewerkers meer behoefte was aan binnen klussen. Een deel van de winterwerkzaamheden zijn hierdoor in het najaar al opgepakt. Gelukkig was de yaconoogst dit jaar fantastisch, wat weer extra binnen klussen oplevert voor de wintertijd.

We eindigen het seizoen, naast met de yaconoogst, ook weer in het voedselbos. Juist in de winterperiode biedt deze plek extra werkzaamheden, zodat iedereen het hele jaar rond zinvol werk kan verrichten. Al met al hebben we afgelopen jaar een goed seizoen kunnen draaien met elkaar!

MTO: Machines, Techniek en Onderhoud

Ons jaar begint altijd voor een fijn doel, opruimen, de kapschuur wordt leeg gemaakt voor de geboorte van de lammeren. Mooi dat alle werkgebieden elkaar zo kunnen helpen.

Daarna door met het bewerken van de tuin, mesten en spitten zodat ook daar het seizoen volop van start kan gaan. Het merendeel van de mest komt uit onze eigen potstal welke met de hand eruit wordt gehaald en op de mestwagen wordt geschept nadat deze minimaal een jaar heeft gelegen.

Blij waren we ook dat er water uit het vijver gebruikt kan worden om de moestuin te sproeien via het pomphuis. En wat fijn dat dit ook goed ging op de nachtschakelaar. Nog niet alles is klaar tijdens het schrijven van dit stuk maar stukje bij beetje krijgt alles langzaam verder vorm samen met de kennis van de medewerkers om alles zo optimaal mogelijk te krijgen. Nieuwe slangen van kortere lengte zodat

meer medewerkers kunnen helpen met het aanleggen/plaatsen van de sproei installatie. Met behulp van de collega's van de moestuin een mooi plan waar en wanneer te sproeien. Samen de strijd aan met het onkruid.... Momenten voor goede gesprek en tijd om even bij de te praten.

Tevens is er aan het stukje natuur rondom de vijver verder vorm gegeven. Een mooie wadie met uitloopgebied in de kippenrennen, deze heeft door de vele regen al zijn werk goed laten zien. De plek blijft dus nog mooi en bijzonder om lekker in de zomer, onder de kastanje boom, je boterham te eten.

Bij deze kastanje boom is ook een gedenkplek gerealiseerd. Hier kunnen onze medewerkers een vlinder, hart of ster van hout inhangen als ze iemand willen gedenken en of herinneren. Hier is uitleg voor gegeven en zijn ook mooie planken gebrand met passende teksten.

Voor het branden hebben we ook diverse opdrachten gehad om vogelhuisjes te versieren en broodplanken op maat af te leveren.

In de houtwerkplaats zijn ook vorm gegeven aan een minibib een voor ons zelf en één als opdracht, bruggen voor in het park, vogelhuizen en grote insectenhôtels. Tevens zijn er ook weer mooie hekken vorm gegeven voor in het park net als borden voor elk weiland zodat ze makkelijk te herkennen zijn voor onze medewerkers als ze gezamenlijk aan de slag gaan in weilanden.

Er is ook veel gefiguurzaagd. De ene medewerker zaagt, de volgende schuurt en dan op naar de Oldenhof om het in de lak te laten zetten. Wat een teamwork zo! Ook zijn er klein klussen om te zagen voor de Oldenhof zodat ze er daar weer wat creatiefs mee kunnen doen in de seizoenen of met en rondom de feestdagen voor diverse markten.

Een feest is het ook als gras weer gemaaid is en in een baal weer binnengehaald wordt. Als de rogge wordt geoogst weten we dat het najaar voor de deur staat. Voer voor de koeien

Ook dit jaar zijn er vanuit de gemeente Enschede, afdeling Beheer weer enkele bomen ter beschikking gesteld aan de Viermarken. Hier worden planken van gezaagd om deze te kunnen laten drogen en in een later stadium weer te gebruiken om hekken van te maken voor de weilanden en in het park om zo het hout ook in het eigen gebied te gebruiken. Een restant wordt verkocht als brandhout.

In het voorjaar hebben we in het park ook ons steentje bij mogen dragen aan de biodiversiteit door te bouwen aan diverse vormen van bijen en hommels hotels welke zijn opgenomen in een mooie wandelroute in het park. In april was hier de opening van.

Tevens is bij de kippen het dak van de buitenren opnieuw afgedekt en is zijn er netten over de ren geplaatst voor en vanwege de vogelgriep. Wat fijn dat de kippen weer lekker verder naar buiten kunnen met meer ruimte.

Het vorm gegeven voedselbos is een enkele keer voorzien van water maar wat hadden we op dit vlak geluk met een nattere zomer en zo lijkt het of nu veel planten zijn aangegaan. Al staan ze, bij het schrijven van dit stuk wel met de voetjes in het water.

Water is er veel gevallen. We zijn begonnen met het achtererf opruimen. Spullen weg gooien maar ook opnieuw inrichten van het achter terrein. De fietsenstallen op een plek waardoor het lijkt of het al ruimer is. Helaas hebben we dit niet af kunnen krijgen door de vele regen. Hier gaan we in 2024 weer verder vorm aan geven.

Ook bij de Oldenhof zijn de ideeën om een schuurtje op te knappen. Hier zijn de eerste werkzaamheden ook voor gestart en hopelijk kunnen we dit in 2024 verder realiseren.

Dit is een greep uit de werkzaamheden waarbij wij klussen of ondersteunende taken leveren aan de diverse werkgebieden hier op de Viermarken.

Een van de medewerkers die veelal actief was op het werkgebied MTO is ons helaas overleden. Samen met elkaar hebben we hier bij stil gestaan en hebben we gesproken en veel met elkaar gedeeld.

Samen klaren we de klussen met elkaar met veel plezier. Een grapje en veel lachen maar ook tijd voor een serieus gesprek ondertussen.

Vee en grasland

Begin dit jaar hebben wij helaas afscheid moeten nemen van Nora, het Nederlands trekpaard wat bij ons op de boerderij woonde. Nora was eigendom van stichting HALL (Het Aangespannen Landbouwwerktuig Lonneker). De laatste maanden van 2022 had Nora veel last van lichamelijke klachten als gevolg van haar ouderdom. Zij werd hier ruime tijd voor behandeld met verschillende soorten medicatie. De gehele periode hebben wij de medewerkers geïnformeerd en betrokken bij de behandeling van Nora's ziekte verloop. Voor de medewerkers

was het zichtbaar dat de gezondheid van Nora verslechterde, hierdoor kwam het overlijden van Nora niet onverwacht. In de kantine is ter nagedachtenis van Nora's overlijden een foto geplaatst en is er tijdens het medewerkers overleg een moment van aandacht voor Nora geweest, stichting de HALL is in deze periode erg betrokken geweest met onze medewerkers.

Om onze kudde weer compleet te maken hebben wij in samenwerking met stichting HALL in februari een nieuw Nederlands trekpaard verwelkomt, genaamd Coco. Zij is eigendom van stichting HALL, samen met onze medewerkers zijn wij verantwoordelijk voor de verzorging van Coco.

Begin februari is het oude koppel kippen naar de slacht gegaan. Eind maart zijn er 100 biologische leghennen aangeschaft. De periode tussen het slachten van het oude koppel en het nieuwe koppel hebben wij gebruikt om een net te plaatsen over de kippenrennen. Het net dat wij hebben geplaatst rijkt tot alle vier de kippenrennen en de uitloop van de mobiele kippenkar. Het net hebben wij geplaatst in verband met de (bijna) jaarlijks terug keren van de vogelgriep, zo hebben onze kippen ook tijdens de afschermplicht toegang tot uitloop. Het net is geplaatst met behulp van medewerkers, voortijdig aan het plaatsen en kiezen van het net is er geïnventariseerd wat de wensen zijn van de medewerkers. Wensen die naar voren kwamen waren een doorloophoogte van minimaal twee meter. Wij hebben dit gerealiseerd door de palen van onze kippenren op te hogen naar twee meter en hier het net op te laten rusten.

In het voorjaar zijn er voor de medewerkers nieuwe voerscheppen geïntroduceerd. Op voerschema's voor onze dieren worden voereenheden aangegeven met $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$, 1, schep. De voerscheppen hebben wij afgezaagd tot de hierboven genoemde hoeveelheid en hebben per hoeveelheid een andere kleur. In de voer ruimte (algemene ruimte) hangt een foto instructie met daarop de gekleurde voerscheppen en de voereenheid. Op deze manier vergroten wij de zelfstandigheid van onze medewerkers door ze zelfstandig het voer voor de dieren te laten pakken.

De voerschema's en voertonnen van onze dieren hebben wij een aanpassing gemaakt door picto's van het diersoort te plaatsen. Op de voerschema's staan het aantal dieren in picto's aangeduid, op de voertonnen staat enkel het diersoort in tekst en picto.

Voor volgend jaar hebben wij het plan om onze voer instructie te vergroten en leesbaarder te maken voor onze medewerkers, dit gaan wij doen doormiddel van een picto bord. Samen met de medewerkers zijn wij bezig met een picto's uit te kiezen voor het voeren van de dieren.

In de augustus zijn er drie jonge geiten op de boerderij gekomen. Deze zijn begin april geboren. We hebben gekozen voor Nederlandse bonte melkgeiten. Deze geiten komen van het Aeres College in Barneveld. Samen met een aantal van onze medewerkers hebben we deze geiten opgehaald.

Huishouding

Het afgelopen jaar hebben de mensen in de huishouding ook in de verwerking gewerkt. Dit zorgt voor afwisseling in taken. Er zijn medewerkers die juist van de vastigheid op hun werkgebied houden, maar ook medewerkers die juist de afwisseling tussen huishouding en verwerking fijn vinden. Doordat er met een takenlijst in de huishouding gewerkt wordt ervaren de medewerkers structuur en houvast. Ook zijn er medewerkers die normaal in de huishouding werken, die nieuwe dingen geprobeerd hebben in de verwerking. Zo zijn er een aantal die er achter zijn gekomen dat ze meer kunnen dan ze denken. Huishouding is een belangrijk onderdeel voor op de Viermarken, maar ook voor thuis. Ze kunnen de geleerde dingen in de huishouding meenemen naar huis. Er zijn namelijk een groot aantal medewerkers die moeite hebben met het schoonmaken/schoonhouden van hun huis/kamer.

De Oldenhof

De Oldenhof wordt steeds meer gevonden door een grotere groep jongere mensen. Het is voor velen een veilige plek waar we dankbaar gebruik maken van de groene omgeving. De natuur biedt rust en ruimte, momenten voor verwerking. De manier waarop ze naar de Oldenhof komen, of het nu lopend of fietsend is door het park, daar begint de rust. Het park is zeer bruikbaar voor materiaal die we gebruiken bij de creatieve activiteiten. Deze activiteiten geven de medewerkers een moment van bezinning maar ook gezelligheid en de mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen. Zo zijn er al mooie vriendschappen ontstaan en zijn er sociale angsten overwonnen. Deze vriendschappen breiden zich uit tot buiten de Viermarken en de Oldenhof. Er wordt gewerkt met zeer uiteenlopende doelen.

Er zijn verjaardagskaarten gemaakt voor alle medewerkers. Hier zijn veel hele leuke reacties op gekomen. Vaak hebben de medewerkers een kleine sociale kring om zich heen en doet een kaartje veel goed. De kaarten voor alle medewerkers voor de kerst zijn ook gemaakt op de Oldenhof.

Meer medewerkers hebben bij de theeschenkerij meegedraaid, zo kan er makkelijker ingevallen worden. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden om de theeschenkerij/ thee tafel vaker open te stellen in de weekenden voor bezoekers. Tevens wordt gekeken om de medewerkers ook in deze weekenden de mogelijkheid te geven om naar de Oldenhof te komen. Zo hebben ze ook op deze dagen meer

structuur en sociale contacten . Ook kunnen ze hun vaardigheden met bedienen, klantwerk etc. vergroten. Voor veel mensen is het weekend lang en kan dan een bezoek aan de theeschenkerij het sociale netwerk vergroten en een welkome onderbreking van het weekend betekenen.

Elke donderdag om 10:00 is er op de Viermarken het medewerkers overleg. Hier worden alle mededelingen gedaan van uit de Viermarken per werkgebied. Alle medewerkers mogen hierbij aanwezig zijn. Vanuit de Oldenhof gaan er 2 medewerkers naartoe. Ze brengen dan de punten vanuit de Oldenhof in als deze er zijn en brengen verslag uit van wat er besproken is. Op de Oldenhof worden deze punten dan opgeschreven op het White board voor alle medewerkers.

In 2023 zijn er ook markten geweest, een plantjesmarkt en een kerstmarktje bij de theeschenkerij en de viermarken en ook extern bij Veije en de Cromhoff. Voor de kerst zijn er veel extra kerstkransen gehaakt voor de kerstpakketten die besteld waren.

In 2023 hebben we een zeer bijzonder project gehad. Een zeer gewaardeerde vaste klant van de Viermarken had een verzoek aan de Oldenhof. Of we een gedenkdeken konden maken van kleding van haar overleden man. We hebben met alle medewerkers van de Oldenhof hieraan gewerkt en het was een zeer emotionele overhandiging toen de deken klaar was.

Op de Oldenhof zijn we druk geweest met het ontwerpen van de pannestoof. De vervanging van de hooikist en de duurzame vervanging van een slow cooker. Geen gas of stroom meer nodig. Gevuld met wol van onze eigen schapen, kun je op deze manier lekkere gerechten maken. Er is ook een origineel recepten boek geschreven door de medewerkers speciaal voor deze pannestoof. De medewerkers kunnen op verzoek een pannestoof maken in de gewenste kleur. Hou de website en facebook in de gaten wanneer er proeverijen zijn van gerechten gemaakt met de pannestoof.

Winkel/ verwerking 2023

Afgelopen jaar hebben we een nieuw kassa systeem aangeschaft wat het werken in de winkel met de daarbij behorende administratie een stuk vereenvoudigd heeft.

Dit heeft ervoor gezorgd dat er meerdere medewerkers kunnen werken met de kassa dan voorheen wat zorgt voor meer eigenwaarde en zelfstandigheid. Daarbij zijn zelfs de minder zelfstandige medewerkers in staat om een product aan te slaan op de kassa onder begeleiding van een zelfstandige medewerker. Dit brengt grote glimlachen op hun gezichten en de klanten kunnen het ook waarderen.

Het heeft er ook voor gezorgd dat het winkelteam vergroot is met een 3 tal medewerkers die nu grotendeels zelfstandig de winkel kunnen draaien.

Het assortiment is verder uitgebreid met een aantal streekproducten die biologisch niet verkrijgbaar zijn.

Er is een grotere vitrine koelkast aangeschaft om ons zelfgemaakte gebak en overige producten beter in te presenteren, en daardoor kan er een extra uitbreiding van het assortiment in de vorm van zuivel komen in 2024.

In de verwerking is er weer volop jam gemaakt door medewerkers en er zijn weer veel producten (groenten en fruit) verwerkt. Er zijn nieuwe medewerkers opgeleid om jam en soep te maken voor de verkoop, waardoor ook hierin weer regelmaat zit in de productie.

Al met al een jaar om trots op te zijn waarin er weer puntjes op de i zijn gezet en duidelijkheid is geworden waar er nog wensen en mogelijkheden zijn.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Algehele tendens is dat de groep die voor dagbesteding bij ons komt een grotere begeleidingsbehoefte heeft. In 2021 hebben we al besloten dat we streven naar een aanwezigheid van minimaal drie dagdelen per week per medewerker. In 2023 hebben we daar verder aan gewerkt en is dit deels ook gerealiseerd. Daarbij is ook wel gebleken dat er altijd uitzonderingen zijn waarvoor het komen naar de boerderij erg belangrijk is, maar drie dagdelen niet haalbaar zijn. We maken in deze gevallen de afweging of het voor ons haalbaar is de medewerker de juiste begeleiding te bieden. Is het antwoord ja, kan medewerker blijven, is het antwoord nee, kijken we naar andere mogelijkheden. Dat kan bijvoorbeeld zijn dagbesteding op een plek die kleinschaliger is.

Opvallend is ook de groei van de groep jongere mensen met een hogere opleiding, die om diverse redenen naar ons worden verwezen. Doordat mensen elkaar hier vinden proberen we deze doelgroep elkaar te laten ondersteunen door vooral het delen van positieve ervaringen en omgaan met belemmeringen die je ervaart. Het streven is dat deze groep na een niet al te lange periode bij ons doorstroomt naar een volgende positieve stap in hun leven. Dat kan opleiding/scholing zijn of doorstromen naar een baan.

De werkzaamheden die de boerderij vraagt proberen we zoveel mogelijke passend te maken voor de groep mensen die bij ons komt. Het verkopen van groente in onze winkel hebben we bijvoorbeeld eenvoudiger gemaakt door de aanschaf van een kassa die eenvoudiger te bedienen is, waardoor meer medewerkers ook in de winkel kunnen helpen. De afzet van groente via groentepakketten is de volgende stap die we willen vereenvoudigen omdat een werkbegeleider daar relatief veel tijd mee kwijt is. Die tijd kan vervolgens niet besteed worden aan de begeleiding van mensen.

Kwaliteit van zorg vinden we belangrijk, reflecteren op ons eigen handelen vinden we ook belangrijk. Dat de medewerker in alles wat we doen centraal staat vinden we vanzelfsprekend. Het vastleggen dat we dit vinden is een ander punt. Al een aantal jaren worden de werkbegeleiders betrokken bij het schrijven van het jaarverslag door het aanleveren van een verslagje over het eigen werkgebied. Tot voor kort was het actueel houden van de werkbeschrijving, behorende bij het kwaliteitssysteem een taak van de directeur. Eind 2023 hebben we deze taak ook onderverdeeld in het team. Dit betekent dat alle punten uit de werkbeschrijving zijn nagelopen. Er zijn geen essentiële punten gewijzigd, wel kleinere updates. Deze punten worden vervolgens vastgelegd in het digitale organisatiehandboek dat we op basis van het kwaliteitssysteem en andere kwaliteitskaders zoals bijvoorbeeld de skal willen gaan ontwikkelen. In 2024 zal vervolgens de driejaarlijkse audit weer plaatsvinden. Er zijn nog wel kleine verbeterpunten, met name in de bijlagen, die we voordat de audit zal plaatsvinden aangepast willen hebben.

Vanuit het kwaliteitskader van de zorglandbouw is ook de blik van buiten belangrijk. We hebben eind 2023 een voorzichtige start gemaakt door een aantal mensen buiten onze eigen organisatie te vragen hun mening te geven over 'De Viermarken' de resultaten zijn als bijlage toegevoegd. Tien personen hebben de vragenlijst ingevuld. Ga zo door is hetgeen de meeste mensen ons meegegeven. Wij vinden het ook belangrijk zelf in de keuken van een ander te kijken. In 2023 hebben twee personeelsleden een werkbezoek gebracht aan een collega zorgboerderij met vergelijkbare activiteiten om te kijken wat we daarvan kunnen leren. In 2024 krijgen alle personeelsleden de gelegenheid een bedrijf te bezoeken waarvan zij denken dat dat we daar iets van kunnen opsteken. Leren is soms ook de bevestiging krijgen dat je het goed doet. Omdat we al best lang bestaan is het belangrijk niet te denken dat je alles wel weet, maar juist blijven ontdekken en interesse tonen voor anderen en kijken wat je kunt doen met de kennis die je dan op doet.

De Raad van Toezicht (RvT) van 'De Viermarken' heeft drie keer vergaderd in 2023. Daarnaast hebben individuele leden van de RvT advies gegeven op momenten dat daar behoefte aan was. De leden van de RvT hebben een groot netwerk en expertise op verschillende gebieden waarop we een beroep kunnen doen. In 2023 is dat een aantal keren gebeurd. Met name op financieel gebied bij het afronden van de jaarrekening 2022 en het opstellen van de begroting voor 2024. Daarnaast is overleg geweest rondom het aanleggen van zonnepanelen en communicatie.

De bezoeken van het college van burgemeester en wethouders en aan het gebied zijn waardevol, omdat dit momenten zijn waarop niet alleen gelezen wordt wat we doen, maar ook beleefd.

De nieuwe regelgeving op het gebied van landbouw is behoorlijk ingewikkeld. In 2023 is hiervoor gebruik gemaakt van een agrarisch adviesbureau. Voor de toekomst zullen we waarschijnlijk vaker gebruik gaan maken van dit adviesbureau. De veranderende regelgeving maakt ook dat we aan het kijken zijn hoe we invulling moeten geven aan de boerderij zelf. We zijn gedeeltelijke biologische en hebben daarom ook niet het skal keurmerk voor het gehele bedrijf. Dit is zo gegroeid omdat het eigendom van een aantal dieren bij de gemeente Enschede lag en deze van oorsprong niet biologisch waren. Ook werken we samen met twee niet biologische boeren. Het bezoek van de inspecteur van de skal en de nieuwe risico analyse die nu ook voor de skal moet worden uitgevoerd, maakt wel dat we twijfelen of we voor volledig biologisch moeten gaan of juist voor helemaal niet biologisch. Dit punt willen we in 2024 nader onderzoeken met ondersteuning van de agrarisch adviseur. We neigen overigens naar volledig biologisch.

Het bezoek van de arbeidsinspectie heeft ons ervan bewust gemaakt dat de risico inventarisatie zoals die voor zorgboerderijen gemaakt is op sommige punten verdieping behoeft. We hebben onze risico-inventarisatie in 2021 laten toetsen, maar de inspecteur gaf aan dat op dat moment al aangegeven had moeten worden dat er voor de werkplaats mogelijk ook nog naar een andere ri&e gekeken had moeten worden. In 2024 wordt er een nieuwe risico-inventarisatie gemaakt, waarin we dit zullen meenemen. In 2023 hebben we het advies van de arbeidsinspectie opgevolgd. Het heeft wel gemaakt dat we nog beter kijken hoe we een veilige plek kunnen blijven bieden voor mens en dier.

Tweejaarlijks wordt door de brandweer geïnspecteerd of we aan de brandveiligheidseisen voldoen. Dit jaar is er weer een inspectie geweest. Er waren geen bijzonderheden en alles was in orde.

Contacten met hoofdaanemers gaan in de regel via mail of telefonisch. Contacten beperken zich meestal tot informeren of we nog blij zijn met elkaar en wat de tarieven voor het komende jaar zijn. Zijn er veranderingen of dringende aangelegenheden maken we een afspraak. Wij vinden dit geen probleem omdat we van elkaar weten dat we aan de bel trekken als er daadwerkelijk iets speelt.

Er is veel contact met de gemeente Enschede, het betreft onder andere de huur van gebouwen, pachten van gronden, ontwikkelingen op het gebied van zorg/wmo, beheer van het gebied, toekomstige ontwikkelingen in de omgeving. In dit kader is er ook met regelmaat contact met werknemers van Onderhoud Enschede

Er is contact met studenten van de Green Hub van de naastgelegen universiteit Twente over duurzaamheid, studentenkorting in de winkel, vrijwilligerswerk. Met andere studenten over activiteiten rond 't Wageler zoals de Batavierenloop en de Tartarus Run.

Er zijn gesprekken geweest over het toekomstperspectief voor het gebied 't Wageler en we denken actief mee over de toekomst van het gebied. Een bedreiging voor onze boerderij was de clustering van voetbalvelden in de gemeente Enschede. De vrijgekomen velden zouden ingezet kunnen worden voor de woningopgave die de gemeente heeft. Naast onze boerderij ligt zo'n locatie die vrij komt en woningbouw op deze locatie zou een enorme invloed op ons kunnen hebben. Door in het gebied samen te werken, goed in gesprek te zijn met de gemeente is het gelukt dat deze locatie een groene bestemming zal krijgen, waar woningbouw niet of zeer ondergeschikt aan zal zijn.

Met regelmaat is er contact met mensen van de stichting Present die met groepen mensen graag willen komen helpen bij verschillende activiteiten. Jaarlijks komen er wel een aantal van deze groepen helpen, met name op momenten dat we zelf eigenlijk te veel werk hebben, of werk dat niet passend is voor onze eigen doelgroep. In 2023 heeft de directie van Grolsch bijvoorbeeld in de moestuin geholpen. Een aantal van onze medewerkers vindt dit erg leuk, maar er is ook een aantal medewerkers dat het niet prettig vindt met vreemde mensen om te gaan. Hier houden we rekening mee.

En daarnaast hebben we ook contacten gehad met allerlei andere organisaties over verschillende mogelijkheden van samenwerking, die nog niet tot concrete afspraken hebben geleid. Een voorbeeld is landschap Overijssel dat graag met een groep mensen in de zomerperiode bij ons activiteiten zou willen uitvoeren. Of het onderwijscentrum 't Roessingh dat mogelijk weer met een aantal leerlingen wil komen helpen. Vluchtelingen die verblijven in het asielzoekerscentrum en die graag iets om handen hebben. Voor alles geldt dat dit moet passen bij hetgeen we nu doen en de groep medewerkers die op de boerderij aanwezig zijn. We zijn overigens niet zelf op zoek naar deze samenwerking maar worden gevonden en daar waar dit mogelijk is willen we altijd graag helpen en kijken naar mogelijkheden en kansen die passend zijn.

Acties

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

Bijlagen

- blik van buiten reflectieformulier
- ingevulde vragenlijsten Blik van Buiten

3.3 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" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

De insteek van 'De Viermarken' is dat de boerderij de basis is waarop de begeleiding wordt geboden. Samen met de doelgroep zorgen we voor de exploitatie van de boerderij en deze samenwerking bepaald ook de ontwikkelingsmogelijkheden die de boerderij heeft. Het is altijd een kunst de juiste balans te vinden tussen de werkzaamheden die nodig zijn om de boerderij draaiende te houden, de mogelijkheden en de persoonlijke doelen van de medewerkers. Als de balans boerderij en begeleiding door dreigt te slaan naar de boerderij, gaan we samen kijken wat er nodig is om het evenwicht te herstellen. Omgekeerd is het net zo. We vinden het belangrijk dat we arbeidsmatige dagbesteding blijven bieden. Bij te veel medewerkers met een te grote zorgvraag, kunnen we samen de boerderij niet draaiende houden. Dat maakt het des te belangrijker dat we bij instroom van nieuwe mensen zowel passende begeleiding als zinvolle werkzaamheden kunnen bieden. Wat de boerderijwerkzaamheden betreft kunnen we ook kijken naar hulpmiddelen, mechaniseren van werkzaamheden, inschakelen van een loonwerker of andere zaken, waardoor taken gemakkelijker door een bepaalde doelgroep kunnen worden opgepakt. De aanschaf van een kassa is daar ook een voorbeeld van, naar een andere wijze van afzet van producten kijken is een volgende.

Voor wat betreft de kwaliteit die wij bieden, meten we die vooral af aan de tevredenheid van onze doelgroep en de persoonlijke doelen die we met hen afspreken. Dit toetsen we in persoonlijke gesprekken en anoniem in het tevredenheidsonderzoek. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn in het algemeen positief. Daar waar we een score onder 8 punten halen benoemen we een verbeterpunt. In 2023 was er geen score onder 8 punten. Dit betekent dat we ons uiterste best gaan doen het huidige niveau van begeleiding te handhaven.

Het toepassen van het kwaliteitssysteem leeft niet in de gehele organisatie. Eind 2023 hebben we besloten te kijken hoe we dit kunnen verbeteren. Te starten bij de coördinerende werkbegeleiders. Het invullen en maken van actiepunten zien we meer als een belasting dan een gemak, omdat we werken met onze eigen plannings die we niet dubbel in willen voeren. Het reflecteren op eigen handelen is waardevol, omdat het je bewust maakt waarom je de dingen doet zoals je ze doet.

Ons ondersteunend netwerk is geweldig en we hebben op alle vlakken die ondersteuning die we nodig hebben of we kennen wel weer iemand die iemand kent die ons kan en wil helpen.

Wij maken elk jaar een plan van aanpak, waarin de doelstellingen/actiepunten staan die we voor dat jaar hebben. Als bijlage bij dit punt hebben we het plan van aanpak voor 2024 toegevoegd omdat daarin ook de punten staan die we in 2024 willen gaan oppakken. Naast het algemene plan van aanpak hebben we ook het plan van aanpak voor de moestuin en het vee toegevoegd. We hebben de punten uit het plan van aanpak niet als losse actiepunten toegevoegd omdat dit best een hele klus is en we hopen dat deze wijze van verantwoorden ook voldoet aan de normen.

Acties

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

Bijlagen

- Plan van Aanpak 2024
- PvA boerderij moestuin 2023 - 2024
- PvA Vee-grasland 2024

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 zorgwaarte kan binnen deze groep variëren van licht tot zwaar. Onze ervaring is dat de zorgwaarte die geïndiceerd is niet overeen hoeft te komen met de begeleidingsbehoefte van deze mensen. Zo nodig wordt dit besproken met de verwijzer. We bieden mensen uit de volgende doelgroepen een plek:

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 en onderaanneming (Wlz)

Overzicht totaal aantal medewerkers in 2023:

<u>Doel- groepen</u>	2023	
	aantal verwijzingen	%
Ggz	19	12,0%
Vgz	20	12,6%
Lgz	8	5,0%
Omz	112	70,4%
Totaal	159	100,0%

Het komt voor dat medewerkers in de loop van het jaar wijzigen van verwijzer. In 2023 zijn er 157 unieke personen geweest. Gemiddeld is een medewerker 109 dagdelen per jaar geweest. We streven naar gemiddeld drie dagdelen per medewerker. Dit is niet altijd voor iedereen haalbaar en 'De Viermarken' is ook niet voor iedereen een geschikte plek, waardoor binnen de proeftijd van twee maanden we soms samen tot de conclusie komen dat een plek elders geschikter is. Enige mate van zelfstandigheid en 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 bedraagt 35 fte medewerkers (17.500 dagdelen).

De bezetting in 2023 was als volgt:

<u>doelgroepen in fte</u>	2023	
	aantal fte	%
Ggz	3,10	9,0%
Vgz	4,94	14,2%
Lgz	2,26	6,5%
Omz	24,39	70,3%
Totaal	34,70	100,0%

Op 1 januari 2023 zijn we gestart met 113 medewerkers waarvan 4 medewerkers in de wacht zaten. Medewerkers die om welke reden dan ook, zes weken niet zijn geweest worden tijdelijk op stop gezet. Dit heet bij ons 'de wacht'. Per maand het aantal mensen dat is

gestart en gestopt.

	aantal medewerkers gestart	aantal medewerkers gestopt
jan	7	1
feb	3	2
mrt	3	3
apr	1	2
mei	2	4
jun	6	-
jul	5	3
aug	5	2
sep	2	4
okt	6	4
nov	4	8
dec	2	6
tot	46	39

Reden uitstroom

reden uitstroom	aantal
proeftijd	4
andere (arbeids)dagbesteding	5
vrijwilligerswerk	
betaalde baan	3
gezondheidsredenen	11
opleiding scholing	
verhuizing	2
lukt niet te komen	2
privé omstandigheden	4
gebleven, andere verwijzer	2
overige redenen	5
overleden	1
Totaal	39

Op 31 december 2023 waren er 120 medewerkers en 4 mensen in de wacht.

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 2023 zijn veel mensen om psychische of lichamelijke gezondheidsredenen gestopt. In het algemeen is de zorgzwaarte van de doelgroep toegenomen. Deze trend hebben we in het verleden ook meegemaakt. Op momenten dat de arbeidsmarkt krapte heeft, heeft de groep mensen die voor arbeidsmatige dagbesteding bij ons komt bij instroom al een grotere hulpvraag. Vaak proberen we dan samen te kijken of we een passende plek kunnen bieden en niet altijd lukt dat. We zien ook een verandering bij de doelgroep die meer te maken heeft met de manier waarop de doelgroep naar dagbesteding kijkt. De betrokkenheid van de doelgroep bij de bedrijfsvoering van de boerderij is er zeker nog wel, maar is wel verminderd in de loop der jaren. Nu gaat het veel meer over welke dagbestedingsplek het meest aanspreekt, men het leukste vindt.

Relatief zijn er meer jong volwassenen met een hogere opleiding ingestroomd. Ten opzichte van 2022 zijn we gegroeid en bereiken we langzaam onze maximale capaciteit van 35 fulltime plekken. We merken dat de individuele aanpak, mensen aanspreken op hetgeen zij wel kunnen, de werkzaamheden afstemmen op de capaciteiten van de medewerker, belangrijk blijft. Het is de kunst de medewerkers niet te overvragen, maar ook niet te onderschatten. Door met elkaar in gesprek te zijn, tijdens werkzaamheden en tijdens de voortgangsgesprekken kun je ook tijdig met medewerker en eventuele externe begeleiding bespreken hoe we zo goed mogelijk passende ondersteuning kunnen blijven bieden.

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 2024 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 2023 was de personele bezetting als volgt:

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1,00
werkbegeleider	vast	4	3,33

werkbegeleider	tijdelijk	2	1,22
vakkraacht	vast	2	1,78
vakkraacht	tijdelijk	1	0,67
assistent	vast	2	1,67
assistent	gedetacheerd	3	1,61
Totaal		15	11,28

In 2023 waren er twee langdurig zieken, een vakkraacht en een assistent. Een van de werkbegeleiders heeft zwangerschapsverlof gehad. Zowel voor de vakkraacht als voor de werkbegeleider is vervanging geregeld. De functie van deze assistent was een additionele functie. Hiervoor was geen vervanging nodig. De vervangend werkbegeleider heeft een arbeidsovereenkomst voor een jaar gekregen en de vakkraacht heeft een jaarcontract onder voorbehoud van herstel van de zieke vakkraacht. Een van de assistenten is met vroeg pensioen gegaan. Omdat dit om een gedetacheerde functie ging is in overleg met de detacheerder, de gemeente Enschede, vervanging geregeld.

Op 31 december was het personele bestand als volgt:

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1,00
werkbegeleider	vast	4	3,33
werkbegeleider	tijdelijk	3	1,78
vakkraacht	vast	2	1,78
vakkraacht	tijdelijk	2	1,33
assistent	vast	2	1,67
assistent	gedetacheerd	3	1,39
Totaal		17	12,28

Als de zieke werknemers niet worden meegerekend was functioneel de bezetting 15 personeelsleden en 10,72 fte. Het ziekteverzuim van de langdurig zieken was niet werk gerelateerd. Een van de werknemers was eind 2023 twee jaar ziek en in 2024 zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Voor de andere medewerker wordt in 2022 ook een tweede spoor uitgezet in het kader van de wet Poortwachter. Het ziekteverzuim voor de gehele organisatie, inclusief de twee langdurig zieken was 14,74%. Zonder de beide langdurig zieken was het verzuim 4,69%.

Elk personeelslid heeft een loopbaangesprek gehad waarin zaken betreffende het functioneren, opleiding/scholing, inzet van het individuele keuze budget en het loopbaanbudget besproken is. Doel van het loopbaangesprek is te zorgen dat werknemer zo goed mogelijk kan (blijven) functioneren en samen te bespreken wat daar voor nodig is. Voor het eerst heeft elke medewerker zelf het verslag van het loopbaan gesprek gemaakt.

In 2023 zijn er vier studiemiddagen georganiseerd. Door ziekte is de laatste studiemiddag verplaatst naar januari 2024. Werken op 'De Viermarken' is intensief en drie tot vier keer per jaar reflecteren we op ons eigen handelen onder leiding van een deskundige. Hierbij worden ook handvaten aangereikt die we vervolgens kunnen gebruiken voor ons dagelijkse werk.

Feedback die in het algemeen wordt gegeven is dat men blij is met de collega's, er een fijn team is waar ook aandacht is voor persoonlijke omstandigheden van elkaar. Op het gebied van samenwerking is er nog verbetering mogelijk. Door dit te bespreken op één van de studiemiddagen, konden we een aantal knelpunten uit de weg halen en soms simpele oplossingen bedenken waardoor het samenwerken nog weer is verbeterd. Binnen het team zijn er een aantal werkbegeleiders die meer coördinerende taken hebben gekregen, passend bij het aantal uren en de kwaliteiten die de betreffende medewerker in huis heeft.

Maandelijks is er een personeelsoverleg. Er is een vaste agenda voor dit overleg en we starten het overleg met een gezamenlijke maaltijd. Alle personeelsleden en de bewoner van onze bedrijfswoning zijn hiervoor uitgenodigd. Niet alle personeelsleden nemen deel om persoonlijke redenen. Als iemand niet deel neemt zorgen we ervoor dat degene weet waar de informatie over de vergadering te vinden is

en is er een collega bij wie eventuele te bespreken punten ingebracht kunnen worden. Dit wordt dan later weer teruggekoppeld.

De zzp-ers nemen niet deel aan het personeelsoverleg. Dit omdat zij los van ons vaste team functioneren en het overleg op deze wijze voor hen geen meerwaarde heeft. Met beide zzp-ers zijn gesprekken geweest over de samenwerking. In 2024 zal voor één van de zzp-ers, i.v.m. met zijn leeftijd, naar vervanging worden gezocht. Tot er vervanging is gevonden blijft hij zijn werkzaamheden voor ons uitvoeren. De samenwerking met de zzp-er die een stukje ambulante begeleiding verzorgt, wordt in 2024 voortgezet. De samenwerking is naar wederzijdse tevredenheid.

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.

Een van de werkbegeleiders heeft als coördinerende taak stagebegeleiding in haar takenpakket. Dit betekent het onderhouden van contacten met de betreffende opleidingen rond stageplekken, het in overleg met collega's bespreken welke stagiaire door welk personeelslid wordt begeleid en zorgen voor het werkrooster van de stagiair.

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 dierverzorging 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 vakgerelateerde 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 2023 op 'De Viermarken' zijn geweest:

instelling	niveau	opleiding	aantal	dagdelen	fte
ROC van Twente	MBO4	Maatschappelijke zorg	3	188	0,376
ROC van Twente	MBO4	Sociaal werk	3	186	0,372
ROC van Twente	MBO4	Sociaal werk - ggz	2	258	0,516
ROC van Twente	MBO4	PB-specifieke doelgroepen	1	100	0,2
Saxion	HBO	Social Work	5	336	0,672
Zone.college	MBO3	dierverzorging	2	79	0,158
			16	1147	2,294

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 901 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 redelijk stabiel geweest. Op de volgende werkgebieden waren er vrijwilligers actief:

werkgebied	aantal	dagdelen
------------	--------	----------

administratie/moestuin	1	23
chauffeur	5	290
groentepakketten	1	9
moestuin	5	192
moestuin/vee	1	62
Oldenhof	3	111
techniek	2	101
vee	2	34
verwerking/bakken	3	79
viermarkenraad	1	
	24	901

De chauffeurs halen of bezorgen boodschappen voor de boerderij. Wij halen of brengen structureel geen medewerkers thuis.

Met alle vrijwilligers is er met regelmatig contact over hoe het gaat. Eén van de coördinerende werkbegeleiders heeft als coördinerende taak alle aangelegenheden rond de vrijwilligers, zoals intake, voortgangsgesprekken en beleid. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van de werkgebieden aanspreekpunt voor vrijwilligers voor het betreffende werkgebied. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben we eind 2023 besloten een bankrekening te openen waarop een klein bedrag staat zodat onze vrijwilligers niet meer met contact geld over straat hoeven, maar gebruik kunnen maken van de bankpas die bij deze rekening hoort. Met de bankpas kan per dag maximaal €100,- worden gepind en op de rekening staat een bedrag van rond €500,-. Het pinbedrag kan als het nodig is incidenteel worden verhoogd.

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.

In 2023 hebben er een aantal personele wisselingen plaatsgevonden. Twee assistenten zijn gestopt en voor één assistent kwam er vervanging. Het gaat daarbij om de assistent die de gegevens invoert in ons boekhoudprogramma. De andere assistent verrichte additionele werkzaamheden, waardoor er voor deze assistent in 2023 geen vervanging is geregeld.

Eén van de coördinerende werkbegeleiders heeft in 2023 zwangerschapsverlof gehad en heeft daarna gebruik gemaakt van de regeling betaald ouderschapsverlof. Voor haar is vervanging geregeld. Vervanger is een oud-stagiaire die ook stage had gelopen op het werkgebied dat overgenomen moest worden.

Tot slot viel een van de vakkrachten langdurig uit, waardoor ook hiervoor vervanging is geregeld. Vervanger werd een vrijwilliger die al een aantal jaren werkzaam was op de boerderij en daardoor snel en goed ingewerkt kon worden.

Naast een doelgroep die intensiever is geworden, deed dit een beroep op de inzet en capaciteiten van alle personeelsleden en was het ook wennen aan de manier van werken van de nieuwe collega's. Voor de nieuwe collega's was het natuurlijk wennen aan de nieuwe positie en hun rol binnen het team. Zeker omdat dit waarschijnlijk een tijdelijke rol is. In de studiemiddagen is daar aandacht aan besteed. Ook de terugkomst van de werknemer na het zwangerschapsverlof gaf weer een nieuwe dynamiek omdat het takenpakket van 36 uur, nu teruggebracht moest worden naar 28 uur en taken verdeeld en afgestemd moesten worden met een nieuwe collega, die voorheen stagiaire was. Voor beiden wennen aan een nieuwe rol.

Het nadeel van een team dat elkaar graag mag kan zijn dat het moeilijker kan zijn elkaar feedback te geven, omdat men dan bang kan zijn dat dit de onderlinge relatie bemoeilijkt. Als zaken niet worden uitgesproken zal juist dat op den duur tot slechtere verstandhoudingen leiden. Dat maakt dat de reflectie/studiemiddagen belangrijk zijn, omdat we dan juist dit soort zaken bespreken. Soms in groepsverband, maar ook in twee- of drietallen. Net waar de behoefte ligt. Deze bijeenkomsten zijn daarom erg waardevol en willen we in ieder geval in 2024 nog continueren met dezelfde ondersteuner. Eind 2024 zullen we beslissen of we dit ook in 2025 voortzetten.

Stagiaires zien we als onze toekomstige collega's en stageplekken bieden we om twee redenen. De eerste is dat we denken dat we een zeer zinvolle bijdrage kunnen leveren aan de opleiding en de tweede reden is dat de stagiaire een werkbegeleider kan ondersteunen en daardoor ook ontlasten. We vinden het belangrijk dat als een toekomstige werkgever op het cv van de stagiair leest dat hij/zij bij ons een stage heeft gelopen, weet dat de stagiair een gedegen stageplek heeft gehad, waar hij zij heeft laten zien aan de eisen van de opleiding te voldoen. Door regelmatig met stagiair te reflecteren op zijn/haar eigen handelen geven we tijdig aan waar verbeterpunten, of punten liggen waar verder aan gewerkt moet worden. Het kan ook zijn dat we een stagiaire adviseren een andere plek te zoeken, als we denken dat onze doelgroep en onze werkwijze niet passend is voor een stagiaire. Het kan ook voorkomen dat een stagiair niet slaagt voor zijn/haar stage. Dit zal dan nooit als een verrassing mogen komen.

Anders dan bij medewerkers kunnen vrijwilligers ook minder dagdelen komen. Dit is afhankelijk van de expertise die zij meebrengen. Lastig is dat soms, gedurende de periode dat een vrijwilliger bij ons actief is, het functioneren van de vrijwilliger meer het niveau van een medewerker krijgt. Tot heden passen wij dan onze wijze van begeleiding aan en blijft de vrijwilliger ook vrijwilliger. Voor 2024 willen we kijken of het mogelijk is dit met vrijwilligers te bespreken zonder afbreuk te doen aan de eigenwaarde van de vrijwilliger en dat is best een lastig punt.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. 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.

De kracht van 'De Viermarken' is dat we per medewerker kijken, welke ondersteuning deze medewerker nodig heeft. Dit beleid voeren we ook door in het opleidingsdoelen voor de werknemers. Elke werknemer heeft een passende basisopleiding. Op basis van de werkzaamheden die werknemer op de boerderij uitvoert en de eventuele medewerkers die werknemer begeleid, wordt tijdens het

loopbaangesprek overlegt welke wensen medewerker heeft met betrekking tot zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt gekeken wat wenselijk is voor de kwaliteit van de geboden begeleiding of uitvoering van boerderijwerkzaamheden. We vinden het belangrijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen. In het afgelopen jaar hebben de personeelsleden de volgende opleidingen gevolgd:

- drie studiemiddagen/intervisie middagen: werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: bewust zijn van de verschillende manieren van interactie in een team en met een medewerker en daardoor verbeteren van het functioneren als team
- inzet van talentscan voor teams, supervisie bijeenkomst: directeur
 - doel: het beter kunnen lezen van de talentscan om deze ook praktisch binnen het team goed te kunnen gebruiken
- teken je gesprek (over gedrag, gedachten en faalangst): werkbegeleider
 - doel: zonder oordeel, door middel van tekeningen/krabbels zorgen dat een medewerker zelf inzicht krijgt in wat voor hem/haar belangrijk is
- coaching en allround autisme coach: werkbegeleider
 - doel: meer inzicht en verbeteren van de begeleiding van mensen met een beperking in het autisme spectrum
- bhv herhaling: werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: weten hoe je moet optreden als de gezondheid/veiligheid van betrokkenen in gevaar komt/kan komen.
- ACT-basisopleiding: werkbegeleider
 - doel: leren om te gaan en accepteren van beperkingen die je hebt
- ontmoetingsdag: de kruidlaag in je voedselbos: werkbegeleider
 - doel: kennis vergroten met betrekking tot de verzorging van het in 2022 aangelegde voedselbos.
- kennissessie 'Bodem en Mest': werkbegeleider.
 - doel: kennis vergroten over de wijze waarop je de bodem kunt verbeteren.
- Bijeenkomsten ondernemersnetwerk landbouw en zorg: directeur en vakkracht
 - thema bijeenkomst: Familie op de werkvloer - Help of Hoera?!
 - thema bijeenkomst: Jaarverantwoording zorg
 - thema bijeenkomst: Ondernemerschap bij Verandering - over veranderbaarheid, betrokkenheid en emotie.
- prove to move: werkbegeleiders
 - 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 deelnemers.
 - het bevorderen van een betrouwbare beoordeling door modereren.
- diverse workshops biobeurs 2023 (digitaal)
 - doel: kennis opdoen over biologische producten of processen.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Geplande opleiding/scholing voor 2024:

- herhalingscursus bhv: werkbegeleiders en vakkrachten zodat we weten te handelen bij (kleine) ongevallen en incidenten op de boerderij.
- human capital management (directeur)
- cursus Nederlands (vakkracht),
- Bijeenkomst praktijkbegeleiders Social Work, t.b.v. begeleiding stagiaires HBO
- cursus gebruik ONS van Nedap (nog te overleggen wie dit gaat doen)

- cursus Veilige Zorg (nog te overleggen, waarschijnlijk deelname van alle werkbegeleiders en directeur)

De Viermarken gaat zich in 2024 aanmelden bij de Coöperatie Boer en Zorg en in dat kader zijn de cursussen gebruik ONS Nedap en de cursus Veilige Zorg verplichte cursussen.

Daar waar nodig en wenselijk kan het zijn dat er in de loop van het jaar aanvullend nog cursussen en opleidingen worden gevolgd.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Er is een prima team op 'De Viermarken' aanwezig met voldoende competenties voor het werk dat we doen en de wil en motivatie om te blijven ontwikkelen.

De opleidingsbehoefte van de werknemers wordt in kaart gebracht tijdens het loopbaangesprek. De opleidingsbehoefte van de organisatie wordt bepaald door ontwikkelingen en eisen die worden gesteld door bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving, kwaliteitssystemen waarmee we werken, hoofdaannemers, aansluiten of samenwerken met andere organisaties of de wens om over een bepaald onderwerp meer kennis op te halen.

Als werknemers een opleiding hebben afgerond wordt verwacht dat zij tijdens een personeelsoverleg collega's deelgenoot maken van hetgeen zij hebben geleerd en hoe zij dat ook in de dagelijkse praktijk van 'De Viermarken' willen gaan toepassen. We vinden het delen van kennis belangrijk. Collega's kunnen kijken in hoeverre zij ook gebruik zouden willen maken van deze kennis. We vinden het een meerwaarde dat niet iedereen dezelfde opleidingen volgt en we ook als werknemers een verschillende aanpak kunnen hebben. Dat maakt namelijk ook dat we zeer diverse mensen in hun kracht kunnen zetten en dat is wat we als werknemers als gemeenschappelijk doel hebben.

De intervisie/studiemiddag die we drie tot vier keer per jaar organiseren is belangrijk, omdat dit maakt dat we op een andere manier met elkaar in gesprek gaan dan tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Het kan ook leiden tot andere inzichten en aanpak omdat we ook handvaten aangereikt krijgen waar we misschien in eerste instantie zelf niet aan hadden gedacht.

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 minimaal 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.

Minimaal jaarlijks 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 thuisbegeleider aanwezig is hangt af van de wens van de medewerker en/of onze wens ook met deze begeleider te spreken. Gezien de aard van onze doelgroep is er bijna nooit familie aanwezig bij een voortgangsgesprek. Onze begeleidingsdoelen zijn overigens altijd dat we de medewerker proberen in zijn kracht zetten zodat de medewerker zelf in staat is aan zijn eigen doelen te werken. De eigen doelen die de medewerker heeft zijn tijdens de intake afgesproken en worden daar waar nodig bijgesteld naar aanleiding van een voortgangsgesprek. We hebben veel deelnemers waarbij er eigenlijk meer sprake is van aandachtspunten dan van doelen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het houden van structuur, het hebben van een plezierige dag, zinvol bezig zijn, sociale contacten hebben. Bij de medewerkers waarvoor dit speelt en die al enige tijd op 'De Viermarken' zijn is één officieel voortgangsgesprek voldoende. De gesprekken op de werkvloer zijn voor hen vaak veel belangrijker.

Medewerkers ervaren de gesprekken meestal als prettig, even een moment van persoonlijke aandacht. Onze insteek in de gesprekken is altijd positief aandacht voor hetgeen gelukt is en van daaruit kijken wat er nog beter kan. Daardoor is het vaak een open gesprek, waarin ook de lastige punten besproken kunnen worden, omdat die niet als niet gelukt worden ervaren, maar als nog te verbeteren. Soms kan het zijn dat een doel te groot is, we kijken dan of we dit doel in stappen kunnen halen. We vieren kleine successen en stap voor stap werkt medewerker dan naar het uiteindelijke doel toe. Het kan zijn dat medewerker een onbereikbaar doel wil halen, dan proberen we in de loop van de tijd te kijken naar wat wel haalbaar is en hoe je soms ook kunt leren omgaan met beperkingen die je hebt, dat sommige zaken moeilijk zijn, dat je bij sommige zaken om hulp mag vragen. Medewerkers die naar een groot doel toe werken in stappen, hebben vaker meerder gesprekken om de voortgang te bespreken.

In de gesprekken die we hebben kan het ook gaan over hoe het thuis gaat en de invloed hiervan op de boerderij en omgekeerd. Daarbij proberen we wel een duidelijk onderscheid te maken tussen zaken die thuis besproken dienen te worden en zaken die betrekking hebben op de boerderij. Dat is soms lastig, met name als medewerkers een vertrouwensband hebben opgebouwd met een werkbegeleider die ze hier bijna dagelijks zien en de begeleider thuis, die ze misschien minder zien en waar mogelijk ook meer afwisseling is. We proberen medewerker dan handvaten te geven hoe hij deze aangelegenheden dan thuis bespreekbaar zou kunnen maken en vragen ook of het is gelukt.

De wijze waarop we een voortgangsgesprek houden kan variëren. Dit heeft ook te maken met hoe de medewerker dit gesprek ervaart en op welke wijze medewerker het gemakkelijkste praat. We proberen minimaal één keer per jaar het gesprek aan tafel te houden, daarbij vullen we samen de voortgangsformulieren in. De tussentijdse gesprekken kunnen ook op de werkvloer plaatsvinden. Met een enkele medewerker houden we alleen gesprekken op de werkvloer omdat het houden van een officieel voortgangsgesprek maakt dat medewerker niet komt opdagen, ziek is, een tandartsafpraak heeft of een andere dringende aangelegenheid waardoor het gesprek telkens verplaatst wordt.

Elke medewerker heeft minimaal één officieel voortgangsgesprek en soms twee en een enkele keer nog meer. Gesprekjes op de werkvloer, tijdens werkzaamheden vinden bijna wekelijks met alle medewerkers plaats. Tijdens het officiële voortgangsgesprek worden de doelen geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Nieuwe medewerkers hebben na de intake een einde proeftijd gesprek na twee maanden. Dit gesprek kan op de werkvloer worden gehouden, op een rustige plek, of tijdens het samen bezig te zijn. Op het moment dat medewerker gedrag heeft wat verstorend werkt voor andere medewerkers, proberen we samen met medewerker en zo nodig diens begeleiding tot een oplossing te komen. Er zijn daarbij wel grenzen aan wat bij ons mogelijk is en het kan zijn dat we samen tot het besluit komen dat de plek

op 'De Viermarken' niet de meest geschikte is. We verwijzen dan soms ook naar andere, kleinschaligere dagbestedingsplekken met minder prikkels. 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.

De doelen die we aangedragen krijgen via zorgtoewijzingen vinden we niet altijd realistisch. Als we een doel dermate onrealistisch vinden dat het nooit haalbaar zal zijn te realiseren nemen we contact op met de verwijzende organisatie en vragen we het doel bij te stellen. In de regel lukt dat.

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 met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Algemeen is de conclusie dat één keer per jaar het volledige voortgangsformulier doornemen en invullen voldoende is. Op de algemene vragen komt vaak herhaling.

Bij meerdere gesprekken per jaar ontstaat er vaker een meer diepgaand gesprek over een specifiek onderwerp, welke uiteraard wel een relatie met het werken of de ontwikkeling op de Viermarken heeft. Deze laatste vorm van voortgangsgesprekken levert vaak meer op. Wel vinden we dat met alleen het voeren van één tot enkele voortgangsgesprekken per medewerker, we in de dagelijkse gang van zaken onvoldoende zicht houden op de ontwikkeldoelen van de medewerkers. Door de doelen scherper in het oog te houden zouden we meer kwaliteit kunnen bieden in onze begeleiding t.a.v. ontwikkeldoelen. De werkbegeleiders hebben de doelen van de medewerkers waarvan zij werkbegeleider zijn wel in beeld, maar de doelen van medewerkers van collega's zouden beter in beeld kunnen zijn. Voor 2024 willen we kijken hoe we dit kunnen verbeteren. Doelen die gesteld worden zouden misschien duidelijk gepositioneerd kunnen worden met een hoofddoel en subdoelen. Wanneer we de subdoelen beter SMART formuleren worden deze beter evalueerbaar/meetbaar. Ik denk dat dit voor een deel van onze medewerkers een duidelijke meerwaarde kan hebben t.a.v. de ontwikkeling. Echter dient dit in goede balans te blijven met het feit dat medewerkers op hun arbeidsmatige dagbesteding komen, dus komen 'werken'.

Voor een aantal medewerkers zijn voortgangsgesprekken in een andere vorm prettiger/minder spannend. Geregeld worden gesprekken gehouden tijdens het werken. Een verslagje van zo'n gesprek zou vastgelegd kunnen worden en meegegeven aan een medewerker om door te lezen en evt. aan te passen/vullen en dan daarna samen ondertekenen.

Er zijn in 2024 44 medewerkers ingestroomd en 2 medewerkers zijn van verwijzer gewisseld. Met deze medewerkers is het intake gesprek gehouden en vervolgens na twee maanden het einde proeftijdgesprek. Voor medewerkers die in november/december zijn ingestroomd is het einde proeftijdgesprek nog niet geweest. Het gaat hier om 6 personen.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Elke donderdagochtend is er een medewerkersoverleg waarvoor alle medewerkers zijn uitgenodigd. Voor dit overleg is er een vaste agenda bestaande uit de volgende punten:

1. Mededelingen
2. Arbo-aangelegenheden

3. Werkgebieden

4. Rondvraag

De medewerkersvertegenwoordiging is geregeld in de Viermarkenraad. De Viermarkenraad komt (bijna) maandelijks bij elkaar. In 2023 zijn de volgende punten (op hoofdlijnen) zijn besproken in de Viermarkenraad:

datum	gespreksonderwerpen
31-1	<ul style="list-style-type: none"> Besloten wordt iedereen vanaf 2023 een verjaardagskaartje te sturen Leden van de raad gaan meehelpen met het organiseren van een uitje in de zomer Besloten is een herdenkingsplek voor overleden medewerkers in te richten bij de vijver Planning vergadering zonder staf op donderdag 23 maart
28 maart	<p>met inbreng uit het overleg zonder staf</p> <ul style="list-style-type: none"> vervanging zieke werknemer bespreken financiële jaarverslag 2022 informatie over studiemiddagen personeel en bezetting verbeteren van de fietsenstalling prikbord voor creatieve uitingen medewerkes rookzones op het erf maken i.v.m. het toewerken naar een rookvrije boerderij uitje naar openluchtmuseum in Arnhem opendag 2023 thema: oude ambachten bespreken tevredenheidsonderzoek 2022
25 april	<ul style="list-style-type: none"> nieuwe kassa in de winkel stand van zaken fietsenstalling/scooterplek realiseren van een mini bieb stand van zaken rookplekken stand van zaken open dag
30 mei	<ul style="list-style-type: none"> afscheid assistent administratie onderhoud bedrijfsfietsen stand van zaken mini bieb stand van zaken gedenkplek stand van zaken uitje open lucht museum stand van zaken open dag stand van zaken rokersplekken werkgroep tevredenheidsonderzoek 2022-2023 in het leven geroepen.
25 juni	<p>Naast de stand van zaken (zie vorige overleg)</p> <ul style="list-style-type: none"> voorstel organiseren eten met de burens reclamebord voor de winkel realiseren werkbegeleider en vakkracht MTO uitnodigen voor volgende overleg
25 juli	<p>Naast de stand van zaken (zie overleg 30 mei)</p> <ul style="list-style-type: none"> verlenging contract werkbegeleider verslag rokersoverleg: in plaats van een aantal plekken waar je mag roken hebben we afgesproken dat er een aantal plekken is waar je niet mag roken. Verder is afgesproken dat rokers niet fietsen en ook geen sigaretten uitdelen.
31 okt	<p>In september zijn er geen notulen gemaakt, augustus is uitgevallen</p> <ul style="list-style-type: none"> tevredenheidsonderzoek 2023 is uitgedeeld stand van zaken (punten mei) incidenteel besloten een sinterklaasattentie uit het lief en leed potje te financieren. overleg wie notulen maakt als vaste notuliste er niet is
5 dec	<ul style="list-style-type: none"> Voorstel om op elk werkgebied een ideeënbus te plaatsen, komt terug op de agenda Voorstel om een groepsapp te maken voor de leden van de viermarkenraad fietsenstalling is afgerond

- gedenkplek is gerealiseerd
- minibieb is nog niet klaar
- uitje naar het openlucht museum was een succes
- kerstattentie wordt aan gewerkt
- etentje met kerst is rond, locatie is bekend
- niet roken plekken functioneren goed, niet-rokers en rokers voelen zich gehoord.
- Sinterklaas attentie is uitgedeeld en werd gewaardeerd

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.

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.

Wij vinden medezeggenschap en inspraak erg belangrijk. De wijze waarop 'De Viermarkenraad' functioneert hangt grotendeels af van de inzet van de leden en soms is dat best lastig. Het realiseren dat je niet voor persoonlijke doelen deelneemt aan de raad, maar je collega's vertegenwoordigt en dus ook moet weten wat je collega's nu eigenlijk vinden is een aandachtspunt. Een idee dat werd ingebracht is op elk werkgebied een ideeënbus te plaatsen, zodat medewerkers op dat werkgebied, of het lid van de Viermarkenraad, niet eerst naar de boerderij hoeven te gaan om een idee of punt in de ideeën bus daar te doen. We gaan dit in 2024 proberen. We merken wel dat de betrokkenheid van de medewerkers er zeker wel is, maar dat dit niet direct leidt tot het willen meedenken over hoe we zaken organiseren of uitvoeren. In het verleden lag bij de medewerkers een grotere wens mee te denken over de bedrijfsvoering van de boerderij. We hebben wel ideeën waar dit aan zou kunnen liggen, minder dagdelen, meer andere vormen van dagbesteding, maar hebben dit nog niet verder onderzocht.

Tijdens het wekelijkse werkoverleg informeren we welke bijzonderheden er de komende tijd te verwachten zijn en besteden we aandacht aan veiligheid op de boerderij. Daar is ook gelegenheid om vragen te stellen en op die wijze aandacht te vragen voor zaken die belangrijk zijn. Zo is naar aanleiding van een vraag van een medewerker een rokersoverleg opgestart om te kijken hoe we samen vorm kunnen geven aan het rookvrij maken van ons erf.

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

Algemene conclusie is nog steeds dat inspraak belangrijk is. Door terug te koppelen wat er wel/niet gedaan wordt met 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 zijn 0 acties 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.

In 2022 hebben we het kwaliteitskader van de zorglandbouw gebruikt als basis voor ons tevredenheidsonderzoek. Aan de hand van de negen kernwaarden hebben we onderzocht welke van deze kernkwaliteiten voor onze doelgroep van belang zijn. We hadden kernwaarden kort omschreven en vervolgens medewerkers gevraagd hun waardering en tevredenheid aan te geven in het zogenaamde spinnenweb. Bij

elke vraag was gelegenheid dit toe te lichten. De negen kernwaarden zijn als volgt:

1. Ik hoor erbij en ik doe mee
2. Ik kan kiezen uit nuttig werk
3. We eten samen gezond
4. Ik beweeg veel op de boerderij
5. Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn
6. Het ritme op de boerderij geeft me houvast
7. Ik word gezien en gehoord
8. Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven
9. Ik krijg de kans om te leren.

Conclusie van deze wijze van tevredenheid onderzoeken was dat de jongere medewerkers dit een mooie manier vonden, de oudere medewerkers het lastig vonden, en wij als organisatie niet voldoende helder kregen waar onze verbeterpunten lagen. In overleg met de Viermarkenraad hebben we het tevredenheidsonderzoek voor 2023 opnieuw aangepast. We hebben de volgende uitgangspunten genomen:

- Kunnen we het 'oude' tevredenheidsonderzoek combineren met de kernwaarden?
- Zijn de vragen passend, zowel voor wat wij als begeleiding graag willen weten en dat wat medewerkers ons graag mee willen geven?
- Het onderzoek moet eenvoudig in te vullen zijn
- Het onderzoek moet niet te lang zijn
- Vragen moeten duidelijk zijn
- Wat is nodig zodat zoveel mogelijk medewerkers het tevredenheidsonderzoek ook weer inleveren?
- De kernpunten "Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven" en "We eten samen gezond" hebben we buiten beschouwing gelaten omdat we deze punten niet van toepassing vonden voor 'De Viermarken'

Het advies van de werkgroep was bovendien geen inleidende brief toe te voegen en het onderzoek niet op spierwit papier af te drukken omdat dit voor veel mensen lastig lezen is. Dit hebben we opgevolgd. We hebben medewerkers gevraagd de tijd te nemen het tevredenheidsonderzoek direct in te vullen, op een rustige plek en veel medewerkers hebben dit ook gedaan. Er was een afgesloten kist waar het tevredenheidsonderzoek ingedaan kon worden. Het thuis zoekraken van de lijsten of het vergeten mee te nemen konden we hiermee in ieder geval ook voorkomen. Het effect was enorm. Nog nooit zijn er zoveel vragenlijsten ingevuld.

Samenvatting van de resultaten

	2023		2022	
	aantal	%	aantal	%
uitgedeeld aan	107	100%	105	100%
ingevuld	93	87%	58	55%
redenen niet ingeleverd				
niet willen invullen	10	9%	2	2%
onbekend	4	4%	45	43%
Op basis van aantal ingeleverde vragenlijsten:				
naam ingevuld	68	73%	48	83%
leeftijd ingevuld	87	94%	56	97%

	2023	2022
SAMEN	8,7	7,6
Ik hoor erbij en doe mee	8,7	7,9
Ik kan kiezen uit nuttig werk	8,6	8,0

We eten samen gezond		6,9
BUITEN	8,3	7,9
Ik beweeg veel op de boerderij.	8,2	7,6
Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn	8,4	8,3
Het ritme op de boerderij geeft me houvast	8,2	7,9
GEWOON	8,6	7,6
Ik word gezien en gehoord	8,7	7,8
Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven		7,0
Ik krijg de kans om te leren	8,4	7,9
VIERMARKEN EN KRACHT VAN DE ZORGLANDBOUW	8,5	7,7

ALGEMENE VRAGEN	2023
Sinds ik bij 'De Viermarken' kom voel ik me gelukkiger	8,5
Ik voel me veilig op 'De Viermarken'	8,9
De Viermarken is belangrijk voor mij	8,9
Ik zou iemand anders, in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan	9,1

Bijzonder is ook dat we nu helder hebben dat een klein aantal mensen de lijst überhaupt niet wil (kan?) invullen.

Acties

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

Bijlagen

- vragenlijst tevredenheidsonderzoek 2023
- tevredenheidsonderzoek 2023

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.

CONCLUSIE TEVREDENHEIDSONDERZOEK 2023

SAMEN

Ik hoor erbij en ik doe mee

De medewerkers hebben veel plezier in hun werk, zijn tevreden over het contact met collega's, begeleiders en de wijze van werkverdeling. Zij voelen zich onderdeel van een team.

Ik kan kiezen uit nuttig werk

Medewerkers vinden dat zij mee mogen beslissen wat ze willen doen en dat daar voldoende afwisseling bij is. Zij vinden het werk dat zij doen nuttig

BUITEN**Ik beweeg veel op de boerderij**

Er is voldoende afwisseling tussen zittend en werk waarbij men in beweging is. Over het algemeen wordt er veel bewogen op de boerderij.

Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

De meeste mensen werken graag buiten. Er is buiten voldoende ruimte. Binnenruimte is er beduidend minder, mensen werken over het algemeen minder graag binnen. Er is voldoende ruimte om het hoofd leeg te maken als dit nodig is.

Het ritme op de boerderij geeft me houvast

In het algemeen heeft men meer zelfvertrouwen en structuur gekregen door het komen naar 'De Viermarken'. Thuis kunnen medewerkers over het algemeen beter functioneren. Men voelt zich verantwoordelijk voor de taken die men doet.

GEWOON**Ik word gezien en gehoord**

Medewerkers geven aan dat afspraken met hen worden nagekomen en zij bij hun begeleider of een andere begeleider terecht kunnen als dat nodig is. Begeleiders luisteren goed, zijn voldoende attent en geven de juiste begeleiding.

Ik krijg de kans om te leren

Medewerkers zijn tevreden over wat zij leren, hun leerdoelen zijn samen besproken en vastgelegd. Zij mogen meebeslissen over wat zij willen leren en zij weten waar zij aan toe zijn door de uitleg die men krijgt. Zij krijgen voldoende de kans om nieuwe dingen te leren.

ALGEMEEN

Voor veel medewerkers is 'De Viermarken' belangrijk, zij voelen zich veilig op de boerderij en zijn gelukkiger. Zij zouden ook een ander in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan.

Veel medewerkers hebben hun naam ingevuld. De vragenlijsten waarbij dit zo is worden door de werkbegeleider besproken met de medewerker en dit kan leiden tot individuele actiepunten.

Wat wij gaan doen is proberen door te gaan op dezelfde weg en met aandacht onze medewerkers die ondersteuning bieden die ze nodig hebben.

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 onverwachte situaties, (bijna) 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.

Overzicht van (bijna) ongevallen in 2023:

- Medewerker is van bedrijfsfiets gevallen
 - Medewerker heeft een bedrijfsfiets gepakt, maar had niet in de gaten dat de fiets een terugtraprem had, daardoor kwam ze te vallen. Medewerker heeft haar hand verwond. Onmiddellijk hebben we medewerker opgevangen en haar hand verbonden en gezorgd dat zijzelf haar hand kon ontlasten. Het inschakelen van een ambulance was niet nodig, een bezoek aan de huisarts wel. Aangezien medewerker geen nabije familie had die kon worden ingeschakeld is de ambulante begeleider van medewerker geïnformeerd. De ambulante begeleider is samen met medewerker naar de huisarts gegaan en vervolgens door naar het ziekenhuis omdat er mogelijk sprake was van een breukje bij haar duim. Voor de zekerheid is haar hand in het gips gezet in het ziekenhuis. Werkbegeleider heeft het contact met de ambulante begeleider onderhouden en later ook met medewerker zelf. Medewerker is vervolgens thuis gebleven en gips kon vrij snel weer worden verwijderd. Medewerker heeft verder geen klachten overgehouden. Medewerker is wel een tweetal weken thuis gebleven of alleen langs geweest voor een kopje koffie. Het contact met medewerker is in de tijd dat ze thuis was ook onderhouden. Medewerker is zich bewust dat ze in het vervolg eerst een werkbegeleider moet vragen als ze een fiets wil gebruiken. Werkbegeleiders weten allemaal dat ze altijd moeten controleren of medewerkers kunnen fietsen als ze een bedrijfsfiets willen gebruiken, uitleg nodig kunnen hebben over een fiets als deze anders is dan de eigen fiets.
- Aanhangwagen beschadigd deur van de werkplaats
 - Aanhangwagen is losgeschoten van de kogel van één van onze trekkertjes. Er was geen losbreekkabel bevestigd. De aanhangwagen rolde over het erf tegen de ruit van de deur van de werkplaats die daardoor vernield werd. Er is niemand gewond geraakt. Oorzaak was dat trekkerchauffeur even snel de aanhangwagen terug wilde zetten op zijn plek en niet meer zeker weet of hij de aanhangwagen wel op de juiste wijze had aangekoppeld. Met chauffeur besproken dat altijd gecontroleerd moet worden dat materiaal heel is en dat het ook op de juiste wijze gebruikt moet worden. De ruit van de deur is vervangen door een houten plaat.
- Gevallen over een vaste schoenborstels
 - Medewerker was aan het roken en niet aan het opletten waardoor ze gestruikeld is over de vaste schoenborstels die bij de ingangen van de boerderijdeuren staan. Medewerker had daarna een blauwe plek op haar been, een gevoelige hand en een beetje last van haar rug. Doktersbezoek was niet noodzakelijk. Medewerker had in de dagen daarna nog een beetje last, maar is snel hersteld. De schoenborstels zijn iets verplaatst waardoor er minder gemakkelijk over gestruikeld kan worden.
- Medewerker is op de grond aangetroffen
 - Medewerker was op een trapje met twee treden een kozijn aan het schilderen in de boerderij, waar voortdurend mensen aanwezig waren. Niemand heeft gezien dat medewerker is gevallen, maar wel is ze liggend op de grond aangetroffen. De verfpot stond op de kast met de kwast erin en medewerker gaf aan zelf niet te weten hoe ze op de grond terecht was gekomen. Omdat medewerker klaagde over een zere nek hebben we medewerker zo stabiel mogelijk op de grond laten liggen en 112 gebeld. De ambulance is snel gekomen en de ambulancemedewerkers hebben ook het zekere voor het onzekere genomen en medewerker is meegegaan naar het ziekenhuis. Ambulante begeleider van medewerker was inmiddels ook aanwezig en is mee naar het ziekenhuis gegaan. In het

ziekenhuis is uiteindelijk niets geconstateerd. Contact met ambulante begeleider en medewerker is onderhouden. Medewerker was snel weer op de boerderij en boos dat we een ambulance hadden gebeld omdat dit haar eigen risico kostte. Vervolgens wel begrip dat we dat voor haar eigen veiligheid hebben gedaan.

- Ezel botste tegen medewerker
 - Medewerker wandelde met één van de ezels. Dit wordt regelmatig gedaan. Waarschijnlijk is de ezel geschrokken en doordat medewerker het touw net iets te los vast had, is de ezel langs medewerker naar voren gesprongen en heeft medewerker daarbij geraakt. Andere medewerkers die meewandelden, ook met een ezel, liepen voor haar en hebben niets gezien. Medewerker had in eerste instantie een rode plek op haar been, maar na een uur was hier al niets meer van te zien. Werkbegeleider heeft met medewerker besproken of familie of begeleiding geïnformeerd moest worden, maar medewerker gaf aan dit niet te willen. Werkbegeleider geeft aan regelmatig de veiligheidsregels en afspraken die er zijn omtrent omgang met de dieren te herhalen. Medewerker was eigenlijk vooral geschrokken omdat de ezel zo onverwachts reageerde. Het ging verder wel weer goed met haar. Wandelen met de ezels vindt ze nog steeds leuk. Wel let ze nu extra goed op zelf ook geen onverwachte bewegingen te maken waarvan de ezel kan schrikken. Het gaat goed met medewerker een ook met de ezel.
- Gebruik defecte haspel
 - Medewerker had verlengsnoer nodig, een haspel gepakt en deze al in het stopcontact gedaan, toen bleek dat het snoer beschadigd was tot op de koperdraad. Als medewerker het snoer daar had vastgepakt had dit een ongeval kunnen zijn. Gelukkig is er niets gebeurd. Het stuk van het snoer dat stuk was is afgeknipt, er is een nieuwe stekker aan het snoer bevestigd. Snoeren moeten voor gebruik altijd worden gecontroleerd en dan pas de stekker in het stopcontact. Met medewerker was verder niets aan de hand en had ook geen verdere nazorg nodig. Snoeren worden jaarlijks gekeurd of ze voldoen aan de veiligheidseisen.
- Bijna incident met injectienaald vee.
 - Werkbegeleider vee en stagiaire vee moesten een schaap medicatie toedienen. Het schaap verzette zich waardoor de werkbegeleider de injectie niet kon toedienen en de naald langs de hand van de stagiaire schampte, met als gevolg een kleine kras. Er is hierover contact geweest met de dierenarts die aangaf dat dit niet schadelijk was. In het vervolg handschoenen bij dit soort werkzaamheden aantrekken kan dit voorkomen. Werkbegeleider en stagiaire waren geschrokken, maar doordat de dierenarts aangaf dat het geen risico was, ook wel weer gerustgesteld.
- Van rollator gevallen
 - Omdat het regende wilde een vrijwilliger een medewerker die slecht te been was helpen snel naar binnen te komen. Medewerker ging op de rollator zitten en vrijwilliger duwde de rollator. Helaas ging dit niet goed en viel medewerker van de rollator. De linkerkant van het lichaam van medewerker was een beetje gevoelig, maar niet dusdanig dat medewerker hiervoor naar de dokter zou

moeten. Medewerker en vrijwilliger waren behoorlijk geschrokken en gaven zelf al aan dat het niet zo'n goed idee was dit zo te doen. Dus afspraak gemaakt dit in de toekomst dus ook niet weer te proberen. Medewerker is vanzelf hersteld en er waren verder ook geen gevolgen.

- Gevallen over voet parasol
 - Medewerker was met een klusje bezig toen hij over de voet van de parasol struikelde en op zijn billen belande. Er waren verder geen gevolgen. Medewerker was niet aan het opletten waar hij liep. De looppaden houden we zoveel mogelijk vrij, maar een parasolvoet, met parasol erin kunnen we niet voorkomen, omdat er ook schaduw moet zijn op de werkplekken.
- Hoofd gestoten
 - Het dak van de varkensstal is laag. Medewerker was de varkentjes aan het aaien en bij het opstaan stote hij zijn hoofd met een wondje als gevolg. Wondje is schoongemaakt en pleister erop geplakt. Het dak kan niet hoger worden gemaakt en het blijft oppassen als iemand daar de varkentjes wil aaien, voorkeur is om iets verder bij het stalletje vandaan de varkentjes te aaien. Wondje is mooi genezen en met medewerker gaat het goed.
- Hand gestoten
 - Bij het onkruidwieden op het erf schoot de hand van medewerker uit en kwam tegen een ijzerenstaander aan, doordat het graspolletje vaster zat dan medewerker had gedacht. Medewerker is geadviseerd contact op te nemen met de huisarts omdat de duim blauw en dik werd. Duim was niet gebroken. Medewerker heeft nog wel enige tijd last gehad van een pijnlijke duim. Er waren geen blijvende gevolgen. Medewerker let in het vervolg beter op haar omgeving en erg vastzittende polletjes laat ze zitten, zodat deze later op een andere wijze weggehaald kunnen worden.
- Uitgegliden over kabel
 - Medewerker was met een schuurmachine aan het schuren, maar had niet de juiste verlengkabel gebruikt (boven de tafel), maar zelf een kabel over de grond gelegd. Vervolgens is hij bij het opstaan over de kabel gevallen. Het is belangrijk dat loopwegen vrij blijven zodat struikelen over spullen die niet op de looppaden horen, niet kan voorkomen. Medewerker had een blauwe plek op zijn heup, maar verder geen ernstige gevolgen. Het ging verder goed met hem. Werkbegeleider gevraagd medewerkers met enige regelmaat te attenderen op het juist gebruik van verlengsnoeren en het belang van het schoonhouden van de looppaden.
- Gevallen over stakruk
 - Medewerker was in de verwerkingskeuken bij de oven bezig met het schoonmaken van bakplaten. Bij het omdraaien is ze gevallen over de stakruk die achter haar stond. Daarbij heeft ze haar knie gekneusd. Medewerker heeft hier een tijdje last van gehad. Omdat de stakruk niet altijd wordt gebruikt en de verwerkingskeuken niet al te groot is, is afgesproken dat de kruk als hij niet wordt gebruikt in het invaliden toilet wordt gezet. Hier is voldoende ruimte, zodat hij bij gebruik van het toilet niet in de weg staat en de kruk kan gemakkelijk worden gepakt. Met medewerker ging het na enige tijd weer goed.
- Stal niet uit kunnen
 - Medewerkers moeten voor het voeren van de pony's het paard apart zetten. Medewerker had dit niet gedaan en paard ging voor de opening van de stal staan, waardoor medewerker niet naar buiten kon. Andere medewerker heeft gezorgd dat het paard aan de kant ging. In dit geval ging het om twee zelfstandig voerders die zich niet aan de gemaakte afspraken hielden. Afspraken stonden niet op de voerlijsten waar medewerker ook op kijken voordat ze gaan voeren, dit is aangepast. Medewerker was geschrokken, maar realiseert zich nu wel waarom hij zich aan de afspraken moet houden en doet dit in het vervolg ook.

De fobo's worden ingevuld door een werkbegeleider en een vakkracht samen met de mensen die bij het (bijna) ongeval betrokken waren. De directeur wordt altijd over het ongeval geïnformeerd en samen wordt gekeken hoe we kunnen voorkomen dat een ongeval of bijna ongeval opnieuw gebeurt. Een bewuste keuze van 'De Viermarken' is dat niet alle werktuigen en gereedschappen achter slot en grendel liggen. Medewerkers met voldoende vaardigheden en verantwoordelijkheidsgevoel mogen met divers gereedschappen. Er zijn relatief veel incidenten waarbij medewerkers zijn gevallen. Het belang van opruimen en looproutes schoonhouden blijft een continue aandachtspunt.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

'De Viermarken' biedt arbeidsmatige dagbesteding en naast dat medewerkers aan hun eigen doelen werken, helpen ze mee naar vermogen op de boerderij. Dit geeft een gevoel van eigenwaarde, zelfvertrouwen en maakt dat mensen meer leren vertrouwen op eigen handelen. Het werken op een boerderij is niet zonder risico's. Het werken met dieren maakt ook dat onverwachte situaties kunnen voorkomen. Er wordt gebruik gemaakt van machines en gereedschappen waar je je mee kunt verwonden. Wat we proberen is medewerkers te instrueren over veilig werken, looppaden schoon te houden, te voorkomen dat medewerkers werken met gereedschappen waarmee ze niet om kunnen gaan. We leggen uit hoe je het beste met dieren kunt omgaan. Niet alle werkzaamheden mag iedereen doen. Niemand mag alleen met dieren werken daar zijn afspraken over gemaakt. Werkbegeleiders, vakkrachten en assistenten weten in de regel waar mensen mee bezig zijn en houden een oogje in het zeil. Een gevolg van onze werkwijze is dat er inderdaad, net als op een andere werkplek, ongevallen kunnen voorkomen, maar we denken dat dit niet te voorkomen is als we onze medewerkers niet willen pampieren, maar juist het vertrouwen willen geven dat ze ook echt kunnen helpen. We werken met een doelgroep die zelf ook vakkennis in huis heeft en juist door dit gezonde deel in te kunnen zetten en daar een beroep op te doen helpt dit de medewerker.

Op de Viermarken vinden we wederzijds respect en elkaar in de eigen waarde laten zeer belangrijk. Daar waar wij denken dat dit niet aan de orde is of er gedrag is waarvan wij denken dat dit kwetsend kan zijn, zullen we met betrokkenen in gesprek gaan. Veelal lukt dat voordat er sprake is van een incident. Dit kan te maken hebben met taalgebruik of het niet kunnen inschatten van nabijheid. We benadrukken ook dat medewerkers niet allemaal vriendschappelijk met elkaar om hoeven te gaan, maar wel respectvol. Als mensen

elkaar helemaal niet liggen kunnen we ook beslissen deze mensen niet samen te laten werken of zelfs niet op dezelfde dagen te laten werken. Dit gaat altijd in overleg met betrokkenen. We vragen ook altijd welke oplossing betrokkenen zelf zien en door medewerkers te betrekken bij het zoeken naar een oplossing, komt er ook vaak een oplossing waar medewerkers zich gemakkelijker aan kunnen houden.

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.

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

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2023
Actie afgerond op:	01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting:	Er zijn een aantal aanpassingen in het teeltplan doorgevoerd die voor meer variatie zorgen. Een aantal rassen zijn op verzoek van medewerkers en collega's aangepast en iedereen heeft zijn input kunnen geven op het plan.

watervoorziening in de tuin verbeteren

Geplande uitvoerdatum:	01-08-2023
Actie afgerond op:	01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting:	De tappunten op de tuin vanaf de vijver zijn gerealiseerd en getest. Ze zijn instelbaar en werken naar behoefte.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2023
Actie afgerond op:	31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting:	Niet alle medewerkers hebben een voortgangsgesprek gehad. Dit is uitgelegd in het jaarverslag onder het punt. Werkbegeleiders hebben wekelijks een contactmoment op de werkvloer waarin even gesproken wordt hoe het met medewerker gaat. Bij een enkele medewerker wordt bewust dit gesprekje ook niet gehouden, omdat medewerker dit niet wil.

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

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2023
Actie afgerond op:	31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting:	Planningen worden niet altijd gehaald. Hiervoor zijn verschillende redenen. Belangrijk is dat tijdig gecommuniceerd wordt waarom een planning niet gehaald wordt zodat ook kan worden bijgestuurd waar dat dan nodig mocht blijken te zijn. Het gaat vooral om planningen die met (nieuwe) boerderijwerkzaamheden te maken hebben. Deze actiepuntenlijst zou een hulpmiddel kunnen zijn, maar we ervaren dit tot nu toe als een extra administratieve last daar waar het de boerderij en algemene werkzaamheden aangaat. We vinden het dan ook een beetje een zoektocht wanneer moet een actiepunt in dit systeem en wanneer is dat niet nodig.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 30-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsonderzoeken zijn in oktober uitgedeeld en in november weer ingeleverd. Resultaten zijn verwerkt in het jaarverslag.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 16-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Jaarlijkse bhv training weer op 'De Viermarken' gehouden, zowel EHBO en brandbestrijding.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: De oefening is gehouden voorafgaand aan de bhv- cursusdag zodat verbeterpunten ook deze dag besproken konden worden met de instructeur.

pva 2023 team productie maken

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 31-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Plan van aanpak is gemaakt en toegevoegd aan het algemene plan van aanpak 2023

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 08-06-2023
Actie afgerond op: 30-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Is aangepast.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 25-05-2023
Actie afgerond op: 11-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Omdat het jaarverslag in vrije vorm is, heb ik sommige opmerkingen in het jaarverslag aangepast en de aangepaste versie geupload. In de mail aan het kwaliteitsbureau heb ik ook een aantal zaken toegelicht, die ik niet in het systeem kwijt kon. Hoop dat het zo duidelijk is.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: Jaarverslag is geschreven in een vrije vorm

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: De risico's van zorgverlening zijn voor 2022 geëvalueerd en bijgewerkt met de getroffen maatregelen om de risico's waar mogelijk te voorkomen of te beperken.

open dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2022

Actie afgerond op: 16-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: De open dag is in 2022 met succes georganiseerd door werkbegeleiders Jantina & Jeroen.

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 02-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: Bijna alle medewerkers hebben een of meerdere voortgangsgesprekken gehad. Door ziekte/verzuim is het gesprek van een aantal mensen verplaatst naar het komende jaar.

onderzoeken of we bij het agrarisch natuurbeheer meer medewerkers kunnen betrekken

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2022

Actie afgerond op: 02-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: Inmiddels zijn verschillende medewerkers betrokken bij het bestrijden van invasieve exoten als Amerikaanse Vogelkers, Japanse duizendknoop en Springbalzemien en helpen we bij het realiseren van een bijenlandschapsroute in het gebied.

samenwerken met DCW teeltgebied verder onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 27-01-2023 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar zijn er wederzijdse bedrijfsbezoeken geweest, waaruit een prettig contact is ontstaan. De DCW weet ons te vinden wanneer zij advies nodig hebben of willen bekijken hoe wij dingen doen. Momenteel is het nog niet helder wat de DCW voor ons zou kunnen betekenen op teeltgebied, maar de bereidheid om elkaar te helpen is er.

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: 31-01-2024

overwegen lid te worden van de Coöperatie Boer en Zorg

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

Over wegen al dan niet zelfstandig deel te nemen aan de aanbesteding Wmo 2025 in Twente

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

organisatiehandboek Viermarken ontwikkelen te beginnen met de administratieve organisatie t.b.v de accountantscontrole

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

Wijze van het houden van voortgangsgesprekken evalueren en zo nodig aanpassen

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2024

Jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum: 26-05-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 14-06-2024

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

Samen met rokers een volgende stap bepalen om het roken op het erf te verminderen.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

Plan maken voor beter gebruik boerderij Oldenhof, afstemmen met gemeente en overleg plannen rond verlengen huur na 2025

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024

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

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

update website

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

huisvestingsplan bijstellen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024**groeien naar maximale bezetting van 35 fte****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024

Onderzoeken hoe we zo efficiënt mogelijk het kwaliteitssysteem en alles wat daarbij hoort beter kunnen integreren in onze processen of andersom. Zolang het maar gaat om efficiënter werken, minder administratie en kwaliteit van zorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025**jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** T.b.v. de werkbeschrijvingen brengen we deze jaarlijks in kaart en bespreken deze in het afstemmingsoverleg.**bezoek zorgboerderijen en informatie organiseren voor RvT****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** De brainstorm is 2023 afgezegd omdat het na herhaalde pogingen niet lukte een datum te vinden waarop alle leden van de Raad van Toezicht konden. Omdat er in de zomerperiode twee leden van de raad aftredend waren (volgens rooster) is besloten de bijeenkomst voorlopig uit te stellen en te zijner tijd opnieuw op de agenda te zetten. Het is wel opgenomen in het plan van aanpak voor 2024**vervolg brainstorm personeel en RvT plannen****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** De brainstorm zou worden gepland naar aanleiding van bedrijfsbezoeken door de raad van toezicht. Deze zijn tot nader order uitgesteld. De brainstorm is daarom ook.

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024
Toelichting: Is reeds goed geregeld. Geen gevolgen voor onze organisatie

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024
Toelichting: Wij passen geen dwang toe.

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 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.

Het werken met de actielijst uit de kwapp zit niet in ons systeem. Dat maakt dat we bij het schrijven van het jaarverslag vaak laat zien welke actiepunten er dan in de kwapp nog open staan. Dat maakt dat er een verschil is in de datum dat we het in het kwaliteitssysteem zetten en de datum dat het daadwerkelijk is uitgevoerd. Het maken van het jaarverslag en bijwerken van de werkbeschrijving was tot eind 2023 een taak van de directeur. Het bijhouden van de actiepunten is een taak van degene van wie het actiepunt is. Het werken met de kwapp, de wijze van bijhouden van de werkbeschrijving, de overlap die er is met het jaarverslag en onze eigen manier van plannen vinden we best lastig. Het komt dan ook voor dat bij het maken van het jaarverslag nog veel actiepunten niet op afgerond staan. Op dat moment is het maken van het jaarverslag best een klus, want wanneer was de actie ook al weer klaar, hoe hadden we iets opgelost. Voor volgend jaar is het streven sneller actiepunten op afgerond te zetten als het klaar is.

Omdat we in 2024 weer een audit hebben en we het bieden van kwaliteit echt belangrijk vinden heeft de directeur in januari besloten alle werkbeschrijvingen op ongelezen te zetten en een onderverdeling gemaakt voor de coördinerende werkbegeleiders zodat zij ook gedwongen waren zich te verdiepen in het kwaliteitssysteem. Dat heeft gemaakt dat in ieder geval de coördinerende werkbegeleiders zich meer bewust zijn van de wijze waarop we zichtbaar moeten maken wat we doen, waarom we iets doen en wat de waarde is voor onze doelgroep, wat de kwaliteit van onze organisatie is. Daarnaast hebben we ook besloten alleen die actiepunten in ons jaarverslag te benoemen die noodzakelijk zijn om aan de kwaliteitseisen die voor goede begeleiding staan te voldoen. Het streven is dat het kwaliteitssysteem meer een vanzelfsprekend onderdeel is van onze werkwijze, zodat het niet alleen als extra administratieve last ervaren wordt naast de vele administratie die er inmiddels op allerlei gebieden is. In de bijlage de jaarplanning voor 2024.

Acties

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

Bijlagen

- jaarplanning 2024

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Door wisselingen binnen de raad van toezicht als gevolg van het verlopen van de maximale termijn dat iemand in de raad van toezicht mag zitten, heeft de raad besloten dat het huidige beleid vooralsnog wordt gecontinueerd.

Het huidige beleid van 'De Viermarken' bestaat uit het optimaliseren van de werkzaamheden en activiteiten op de boerderij zodat de doelgroep zo goed mogelijk kan meedoen en die ondersteuning krijgt die passend en nodig is. Het realiseren van een sluitende begroting is daarbij een jaarlijks terugkerende uitdaging.

Begeleiding

Uitgangspunten voor de begeleiding van de medewerker:

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.

Eén van de uitgangspunten van 'De Viermarken' is dat mensen elkaar kunnen helpen en ondersteunen op basis van wederzijds respect. Meerwaarde hiervan is dat mensen ervaren dat zij niet alleen geholpen worden, maar dat zij ook een ander kunnen helpen. Dit is goed voor het gevoel van eigenwaarde en het zelfvertrouwen dat hierdoor groter wordt. Bijkomend effect is dat hierdoor ook mensen met een soms wat zwaarder beperking een plek op de boerderij kunnen krijgen.

De begeleiding die 'De Viermarken' biedt is met name gericht op het stimuleren van mogelijkheden en ontdekken en ontwikkelen van eigen talenten. We proberen samen met de medewerker diens wensen met betrekking tot zijn eigen leven te ondersteunen door op de boerderij doelen en taken af te spreken die hierbij passen. Het kan derhalve zijn dat er mensen zijn die komen voor een plezierige dag (beleven), graag actief bezig willen zijn (arbeidsmatige dagbesteding) of weer aan het werk willen (re-integratie).

De begeleiding kan als volgt zijn:

1. Belevingsgericht

Kenmerken: zich veilig voelen, plezier in het op de boerderij zijn hebben, sociale contacten op doen, minder gericht op het verrichten van arbeid, meer gericht op leuke dingen doen, maar ook zinvol bezig zijn.

2. Arbeidsgericht

Kenmerken: als 1 maar daarnaast, elkaar helpen waardoor het gevoel van eigenwaarde wordt vergroot, verantwoordelijkheden hebben, zinvol bezig zijn, samen ervoor zorgen dat het werk wordt gedaan, leren van vaardigheden die je ook in je dagelijkse leven kunt gebruiken (b.v. afwassen, de was doen, hoe schoffel je, etc.)

3. Gericht op re-integratie

Kenmerken: als 2 en daarnaast voorbereiding op deelname aan de arbeidsmarkt, waarbij het leren van arbeidsvaardigheden centraal staat.

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

kunnen werken.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor 2024

- Realiseren van sluitende financiering voor 2024
- Meedoen aan de aanbestedingen voor de wmo in 2024, al dan niet in onderaannemerschap
- realiseren van een organisatiehandboek met daarin de protocollen en procedures waar we ons aan te houden hebben. Dit zijn o.a.
 - kwaliteitsstelsel kwaliteit laat je zien, audit 2024
 - skal
 - beheersmaatregelen weilanden
 - voorwaarden subsidie algemene voorziening
 - voorwaarden aanbestedingen
 - administratief t.b.v. controle door de accountant
 - en waar we nu nog niet aan gedacht hebben t.b.v. onderlinge afstemming etc.
- Helderheid verkrijgen over de positie in het gebied door duidelijkheid hoe de gemeente de organisatie van beheer en duurzaamheidseducatie in het gebied ziet en wat daarbij vervolgens van ons wordt verwacht
- Continuïteit financiële administratie, vervanging voor huidige boekhouder
- Verbeteren PR, waaronder actualiseren website
- Verder ontwikkelen van de boerderij, passend bij de doelgroep
- Verbeteren duurzaamheid Viermarken
- Huisvestingsplan bijstellen
- Reglementen Raad van Toezicht, Raad van bestuur en statuten doornemen
- Inspiratiedag Raad van Toezicht opnieuw agenderen en daarna brainstormdag
- Opleiding/scholing personeel structureel inbedden
- Meewerken aan de Twentse Waterweken
- Data openstelling theeschenkerij bepalen (reeds afgerond)
- Toekomst boerderij Oldenhof verder uitwerken (huurovereenkomst eindigt 2025)
- Bezetting groeit naar 35 fte medewerkers

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

ALGEMEEN

- Overleg met gemeente Enschede rond de Subsidie Algemene Voorziening
- Onderzoeken voorwaarden lidmaatschap coöperatie Boer en Zorg en overwegen lid te worden.
 - Reden om dit te doen zijn de aanbesteding in Hengelo en de komende aanbestedingen van Samen 14
 - Reeds bekende voorwaarden:
 - Coöperatie met
 - Lidmaatschap kost €500,- op jaarbasis
 - Afdracht momenteel 9,5% op de zorg die we via de coöperatie afnemen.
 - We hoeven niet alle zorg onder te brengen bij de coöperatie maar kunnen ook blijven werken met de hoofdaannemers zoals we nu doen.
 - De coöperatie heeft standaarden waar je als zorgboerderij aan moet voldoen betreffende kwaliteit en monitort die.
 - Wat zijn die standaarden precies

- Passen die standaarden bij de werkwijze van 'De Viermarken'
- Verplichte scholing op volgende punten:
 - Werken met Nedap
 - Veilige Zorg (gaat over grensoverschrijdend gedrag)
- Eisen aan opleidingsniveau personeel:
 - Bij de kennismaking gaf de coördinator regio Oost aan dat alle personeel, dat met de doelgroep werkt, minimaal een mbo-3 zorgdiploma moet hebben. Bij ons hebben we naast personeel met een zorg achtergrond juist gekozen voor personeel met een bedrijfsmatige achtergrond (bakker, tuinder, boer). Dit is een zeer goedwerkende combinatie.
- Er moet gewerkt worden met het cliëntvolgsysteem van Nedap (wij werken met Zilliz) Vragen die we hebben:
 - Hoe werkt Nedap
 - Kunnen alle medewerkers ingevoerd worden in Nedap
 - Zijn er extra kosten verbonden aan Nedap? (Zo niet, dan is het lidmaatschap behoorlijk voordelig, aangezien we voor Zilliz, wat we nu hebben per medewerker betalen)
 - Willen we met twee cliëntvolgsystemen werken (moet dan ook kennis van beide hebben.)
- Aanbesteding basisvoorziening gemeente Hengelo
 - Het is niet mogelijk om als 'De Viermarken' deel te nemen aan deze aanbesteding of in eerste instantie onderaannemer te worden bij een samenwerkingsverband of aanbieder die wel aan deze aanbesteding mee kan doen. Er zijn twee keuzes te maken:
 - Lid worden van de coöperatie Boer en Zorg. Deze coöperatie is onderaannemer bij het samenwerkingsverband waar Wijkkracht de penvoerder van is. Dit samenwerkingsverband bestaat uit een zestal partijen.
 - Als tweede instantie onderaannemer worden. Het is mogelijk dat de partij die de aanbesteding wordt gegund alsnog een nieuwe onderaannemer aanneemt. De gemeente Hengelo moet dit dan wel goedkeuren.
- Aanbesteding Samen 14
 - Gaan we zelfstandig deze aanbesteding doen
 - Gaan we als onderdeel van een samenwerkingsverband aan deze aanbesteding deelnemen. Hier zijn twee (drie) opties mogelijk:
 - Onderzoeken de mogelijkheden van een Twents samenwerkingsverband van Zorgboerderijen.
 - Lid worden van de coöperatie Boer en Zorg.
 - Evt Lid worden van de coöperatie Boer en Zorg en vervolgens kijken in hoeverre een Twents Samenwerkingsverband mogelijk is.
- Accountantscontrole
 - Voor de subsidieverantwoording van de gemeente Enschede is per 2023 een samenstellingsverklaring van de accountant zoals tot 2022 gebruikelijk was niet meer voldoende. Er moet een controle verklaring komen. Dit betekent dat alle administratieve en financiële processen omschreven moeten worden en samengevoegd in een te ontwikkelen administratie handboek.
- Continuïteit financiële administratie. Zo spoedig mogelijk moet er een alternatief gevonden worden voor H., aangezien hij gezien zijn leeftijd, zodra er opvolging is en deze is ingewerkt, wil stoppen.
- Onderzoeken of een bankpas met kleine limiet een alternatief kan zijn voor contante betalingen
- In gesprek met de belastingdienst rond btw i.o.m. btw-specialist
- Verbeteren PR Viermarken
 - Actualiseren van de website:
 - Sfeer van de site is prima.
 - Foto's zijn inmiddels vijf jaar oud, tijd voor een update.
 - Tekst moet inhoudelijk beter en duidelijker voor doelgroep en verwijzers.
 - Site is lastig zelf bij te werken.
 - Onderzoeken mogelijkheden kwartaal stukje in wijkkrant Noord.
 - Onderzoeken mogelijkheden door ontwikkelen van de eigen nieuwsbrief die nu bij de pakketten wordt meegegeven.
 - Verbeteren gebruik sociale media.
- Positie van 'De Viermarken' in het gebied.
 - Het toekomstperspectief voor het gebied is geschreven. Door de gemeente wordt onderzocht hoe een mogelijke organisatie, uitvoering van het toekomstperspectief mogelijk is. De Vereniging Wageler Samen, waarvan 'De Viermarken' lid is, ambieert een meer adviserende, sturende rol. Willen we als Viermarken een rol in de uitvoering, organisatie als daar de passende financiële middelen voor zijn?
- Verder ontwikkelen van de boerderij, maatwerk, passend bij de doelgroep (continue proces)
- Verbeteren duurzaamheid Viermarken door:
 - ▪ Energie besparende maatregelen als:
 - Plaatsen van zonnecollectoren:
 - Offerte panelen is binnen: toestemming van de RvT is hiervoor nodig.
 - Inmiddels onder voorwaarden toestemming van de woningstichting:
 - Constructieberekening dak (moet nog worden uitgevoerd).
 - Installatie en technische ruimte moeten voldoen aan de daarvoor geldende normen.
 - Als de woningstichting zelf zonnepanelen wil plaatsen moeten we die van ons verwijderen.
 - Vervangen van lampen door ledverlichting, daar waar dit nog niet is gebeurd.

- Brandstof aangedreven gereedschap vervangen door elektrisch gereedschap, daar waar dit nog niet is gebeurd (accu's).
- Koeling moderniseren of vervangen:
 - Motoren zijn aan vervanging toe en worden in november 2023 vervangen voor energiezuinige.
- Huisvestingsplan bijstellen, rekening houdend met de volgende uitgangspunten:
 - Passend bij de mogelijkheden van de medewerkers.
 - Creëren van meer werkruimte voor medewerkers.
 - Passend bij de verschillende activiteiten die de boerderij biedt of wil gaan bieden.
- Reglementen raad van toezicht en raad van bestuur doornemen .
- Statuten door notaris laten controleren of deze blijven voldoen aan de wbtr.
- Inspiratiedag Raad van Toezicht t.b.v. visie en meerjarenbeleid.
- Brainstorm RvT plannen;
 - Punten om praktisch op te pakken, dan wel voor brainstorm;
 - Moeten de boerderij- en zorg- tak van de Viermarken gesplitst worden?
 - Is het wenselijk dat de RvT staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en zo ja, wat moet hiervoor gebeuren.
- Samenwerking met DCW en Onderhoud Enschede zowel op het gebied van boerderij als trajecten voor medewerkers.
- Opleiding en Scholing personeel structureel inbedden en passend bij de visie op begeleiding van de organisatie.
- In goed overleg met de rokers onder onze doelgroep, toewerken naar een rookvrije Viermarken in 2030.
- Audit voor het kwaliteitskeurmerk 'Kwaliteit laat je zien' en daarbij:
 - Update van alle procedures en protocollen die we hebben.
- Ontwikkelen integrale werkplanning (Algemeen, zorg en boerderij)
 - Aangezien we zowel op zorg als agrarisch gebied met veel wet- en regelgeving te maken hebben, er verschillende (externe) plannings zijn waarmee we rekening moeten houden, zijn we een integrale werkplanning voor 2024 aan het ontwikkelen. Doel van de planning is betere afstemming van werkzaamheden, meer inzicht en overzicht voor iedereen.
- In plaats van een opendag, dit jaar meewerken aan de Twentse Waterweken en in deze periode verschillende activiteiten voor familie, mensen van buiten 'De Viermarken' organiseren.
- Data openstelling theeschenkerij 2024 bepalen:
 - Deelnemen, samen met Enschedese streekproducenten, aan de Dutch Foodweek, door bv de theeschenkerij in die periode open te hebben
- Toekomst boerderij Oldenhof verder uitwerken. De huurovereenkomst eindigt in 2025.
- Bezetting groeit naar 35 fte

We hebben niet alle punten aan de actiepuntenlijst toegevoegd, omdat dit een overtikken van punten lijkt: Vanuit het Plan van aanpak in het kwaliteitssysteem in de actiepuntenlijst. Sommige punten zijn ook al eerder in het jaarverslag benoemd, waar het is benoemd als actiepunt. In het verleden kwamen we zo tot dubbele actiepunten. Voor de Raad van Toezicht moet de verantwoording in de managementrapportage die we per kwartaal moeten maken, vandaar uit zouden we het dan weer moeten verwerken in het kwaliteitssysteem. Dus de punten die niet direct van invloed zijn op de kwaliteit van de geboden zorg hopen we op bovenstaande manier te mogen beschrijven, aangevuld met de jaarplanning 2024 in de bijlage. Vervolgens moeten we in het jaarverslag voor 2024 de doelen van 2024 evalueren. De doelen die we hier weer in actiepunten hebben vertaald. En die actiepunten moeten we bijstellen of afronden en in alle gevallen met reden, evalueren. Volgens ons gaat het om laten zien dat je doet wat je hebt afgesproken en reflecteert op wat je doet. Jezelf en natuurlijk onze organisatie voortdurend willen verbeteren. Verbeteren kan ook zijn goed blijven in wat je doet. Daar doen we ons best voor.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 8 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- jaarplanning 2024

Overzicht van bijlagen

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

8.3 • jaarplanning 2024

6.5 • vragenlijst tevredenheidsonderzoek 2023
• tevredenheidsonderzoek 2023

3.2 • blik van buiten reflectieformulier
• ingevulde vragenlijsten Blik van Buiten

9.3 • jaarplanning 2024

3.3 • Plan van Aanpak 2024
• PvA boerderij moestuin 2023 - 2024
• PvA Vee-grasland 2024