

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Stichting Boerderij De Viermarken (137)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Viermarken (137)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag 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	14
3.3 Algemene conclusies	16
4 Deelnemers en medewerkers	18
4.1 Deelnemers	18
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	20
4.3 Personeel	21
4.4 Stagiairs	23
4.5 Vrijwilligers	25
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	26
5 Scholing en ontwikkeling	27
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	27
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	29
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	30
6 Terugkoppeling van deelnemers	31
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	31
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	32
6.3 Inspraakmomenten	33
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	35
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	36
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	37

7 Meldingen en incidenten	39
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	39
7.2 Medicatie	40
7.3 Agressie	41
7.4 Ongewenste intimiteiten	41
7.5 Strafbare handelingen	41
7.6 Klachten	41
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	42
8 Acties	43
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	43
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	49
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	54
9 Doelstellingen	56
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	56
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	57
9.3 Plan van aanpak	58
Overzicht van bijlagen	60

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag 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 volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

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 Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Boerderij 'De Viermarken' over het jaar 2024.

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

Hoewel corona al weer een tijdje achter ons ligt, merken we dat we de gevolgen van corona nog steeds voelen in onze dagelijkse bezigheden. Voor corona was 'De Viermarken' een boerderij waar we samen zorgen dat alle werkzaamheden gedaan werden. Tijdens corona hebben we op de boerderij voor veiligheid gezorgd door meer nadruk te leggen op het blijven op je eigen werkgebied, daar de werkverdelingen te doen en daar koffie en thee te brengen. En eigenlijk werd dit best als prettig ervaren en is dit zo gebleven. Wat echter ook ontstond is dat de boerderij als geheel een beetje in het gedrang kwam. Het is nu eenmaal zo dat er op de boerderij seizoenswerkzaamheden zijn en er soms op het ene werkgebied meer te doen is dan op het andere. Onze medewerkers dachten vaak, maar ik werk niet op dat werkgebied, dus ik ga daar niet helpen. In 2024 hebben we daarom meer aandacht besteed aan het geheel. Boerderij 'De Viermarken' kan alleen bestaan als we daar samen voor zorgen. Hoe we het vervolgens gedaan hebben, leest u in dit jaarverslag.

We wensen u veel plezier bij het lezen van ons jaarverslag.

Enschede, februari 2025

Mieke van Dragt

directeur/bestuurder

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto1: Met z'n drieën even poseren tijdens het plukken van de pruimen.

Foto 2: Schoffelen tussen de bloemen.

Foto3: Onze Mergellandschappen met lammetjes. Een feestje om naar te kijken in de wei.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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 2024. Als basis voor deze verslaglegging is het jaarverslag 2023 gebruikt.

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

"De stichting heeft als doelstelling het bevorderen van de zo goed mogelijke 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, onderaannemersschappen, persoonsgebonden budgetten en overige financieringswijzen.

We waren in 2024 onderaannemer bij:

- RIBW
- Aveleijn
- Interaktcontour
- Tactus
- J.P. van den Bent stichting (meerder woonlocaties)
- Tactus
- Intenszorg
- Jados
- Wopit
- Estinea
- Zekere Basis
- Thomashuis

Er kwamen medewerkers uit de volgende gemeenten via de wmo:

- Hengelo
- Hof van Twente
- Oldenzaal
- Losser

Daarnaast zijn we lid geworden van de coöperatie Boer en Zorg en hebben we de eerste medewerker via de coöperatie kunnen declareren. Reden van het lidmaatschap was de nieuwe aanbesteding van basiszorg door de gemeente Hengelo (O). Aangezien we een redelijk aantal medewerkers uit deze gemeente een plek bieden, wilden we dit voor de toekomst ook mogelijk maken. De enige optie om dit te kunnen was lid te worden van de coöperatie Boer en Zorg. Dit betekent een aanpassing van onze organisatie, werken met een tweede clientdossier naast het programma Zilliz en extra administratieve druk. We waarderen de ondersteuning van de coöperatie bij het in gang zetten van dit proces. In 2025 gaan we kijken hoe we dit zo goed mogelijk kunnen integreren in onze organisatie.

Er zijn contacten geweest met diverse instellingen en organisaties rond de begeleiding van onze doelgroep. We vinden samenwerken essentieel om passende begeleiding te kunnen bieden. De samenwerking met organisaties en instellingen (al dan niet in onderaannemerschap) is belangrijk zodat de 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 Ledeborpark.

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

We zijn lid van het ondernemersnetwerk landbouw en zorg, maar in 2024 zijn er vanwege uitval van de ondersteuner geen bijeenkomsten geweest.

Duurzaamheidseducatie

In 2024 hebben we samen met de vereniging Wageler Samen en de gemeente Enschede onderzocht of het mogelijk is dat we als Viermarken duurzaamheidseducatie voor de basisscholen gaan coördineren en organiseren. In het verleden werd dit gedaan door de gemeente Enschede, maar enige jaren geleden is dit overgedragen aan de vereniging Wageler Samen. Deze vereniging heeft echter geen personeel in dienst en wil dit in de toekomst ook niet. Er is daarom gezocht naar een andere organisatie in het gebied waarbij deze opdracht zou kunnen passen. Gezien onze doelgroep en de activiteiten die het organiseren van duurzaamheidseducatie met zich meebrengt hebben we besloten dit voor een periode van drie jaar te gaan proberen. Wij denken dat dit een meerwaarde is voor medewerkers die het leuk vinden mee te denken over leskisten en het maken van onderdelen voor deze leskisten. Een stap verder zou kunnen zijn dat medewerkers de vrijwilligers die het programma verzorgen meehelpten. Nog een stap verder is de stap maken van medewerker op de Viermarken naar vrijwilliger voor duurzaamheidseducatie. We zien het als een mooie uitbreiding van ons aanbod, waarbij er voor de medewerkers weer andere uitdagingen zijn dan op onze boerderij. Na deze drie jaar zal gekeken worden of dit verder geïntegreerd kan worden bij onze organisatie.

Duurzaamheidseducatie en de algemene voorziening zijn nu aparte subsidies en het streven is dit als één geheel te zien. Dit lijkt eenvoudig maar is door de verschillende financieringsstromen, diensten, binnen de gemeente best lastig.

Aanbesteding Twentse gemeenten

In 2024 zijn er twee aanbestedingen geweest in Twente. De gemeente Hengelo (O) heeft een eigen aanbesteding gedaan. Het ging hierbij om de wmo basisvoorziening en deze is gegund aan het samenwerkingsverband dat opereert onder de naam Wijkkracht. Als Viermarken konden we alleen getraptd deelnemen aan dit samenwerkingsverband door lid te worden van de coöperatie Boer en Zorg.

De andere Twentse gemeenten hebben samen de aanbesteding voor de wmo 2025 gehouden. Hier hebben we zelfstandig aan meegedaan en zijn we ook gegund.

Bezoek Ulebelt en zorgboerderij Bij Tjoonk

Met ons team hebben we een bezoek gebracht aan de stadsboerderij Ulebelt en de zorgboerderij Bij Tjoonk. Beide omgeving Deventer. Voorafgaand aan ons werkbezoek hebben medewerkers van de Ulebelt en Bij Tjoonk een bezoek aan ons gebracht. Bij Tjoonk is zeer vergelijkbaar qua werkwijze met onze organisatie en het was inspirerend te zien op welke wijze zij in een hele mooie omgeving invulling geven aan de begeleiding van mensen. De Ulebelt biedt o.a. duurzaamheidseducatie aan en is daarnaast gestart met het bieden van begeleiding aan een kwetsbare groep mensen. Voor de Ulebelt was het bezoek aan ons een inspiratie om te zien op welke wijze zij vorm kunnen geven aan begeleiding. Wij hebben bij het tegenbezoek onze ogen uit gekeken op welke wijze zij invulling geven aan duurzaamheidseducatie. We hebben afgesproken in de toekomst met enige regelmaat ervaringen uit te wisselen en dat we wederzijds vragen zullen beantwoorden en meedenken. Het was voor ons een zeer boeiende dag afgesloten met een gezellige avond op een unieke locatie.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van landbouw en zorg

Al enige jaren bestaat het meerjarenbeleid van onze stichting uit het continueren van het huidige beleid. Daarbij zijn er wel nieuwe ontwikkelingen die gedurende het jaar ontstaan en deze worden dan meegenomen in het plan van aanpak voor het komende jaar. De toevoeging van duurzaamheidseducatie, de verwachte veranderingen op het gebied van de zorg en financiering van de gemeentes, hebben gemaakt dat de Raad van Toezicht graag geïnformeerd wilde worden door de federatie Landbouw en Zorg over de ontwikkelingen die zij voor de komende jaren verwachten op het gebied van landbouw en zorg, zodat dit meegenomen kan worden in het meerjarenbeleidsplan dat in 2025 dan geactualiseerd zal worden. Een werknemer van de federatie heeft voorafgaand aan een vergadering van de Raad van Toezicht de toekomstige ontwikkelingen geschetst. Dit bevestigde overigens wel de kennis die er al bij onze raad aanwezig was rond toekomstige ontwikkelingen.

Dag van de zorglandbouw

We hebben deelgenomen aan de dag van de zorglandbouw met drie personen en op deze wijze nog wat meer kennis vergaard rondom allerlei ontwikkelingen op het gebied van landbouw en zorg. Ook leuk om weer mede zorgboeren te ontmoeten die buiten onze eigen regio vallen en die je op ander wijze eigenlijk niet ontmoet.

VSO 't Roessingh

In het voor- en najaar hebben leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs van het onderwijscentrum 't Roessingh samen met een leerkracht tien weken lang een dag in de week geholpen op de boerderij. Een leuke samenwerking waarbij wij aandragen wat gedaan kan worden en de leerkracht de groep begeleidt. Soms zijn er medewerkers die het leuk vinden te helpen bij deze groep en dat is dan een meerwaarde voor zowel de groep als ons.

Open week 2024

In plaats van een open dag hebben we in 2024 ervoor gekozen in juni een weekprogramma op te stellen met als thema 'De Viermarken' in Bedrijf. We hebben ons gericht op drie doelgroepen: familie en kennissen van onze doelgroep, verwijzers en overige contacten. Bij de overige contacten ging het met name om betrokken organisaties rond duurzaamheidseducatie en het agrarische bedrijf. Mensen konden zich opgeven voor een meewerkdagdeel, een rondleiding en waar het duurzaamheidseducatie betrof ook voor een lunch zodat verschillende organisaties elkaar zouden kunnen ontmoeten.

Stichting Present

Met enige regelmaat zijn er groepen vrijwilligers geweest van diverse organisaties die zich hadden aangemeld via de stichting Present voor maatschappelijk vrijwilligerswerk. De samenwerking met de stichting Present bestaat al enkele jaren en we zijn blij met de ondersteuning van de vrijwilligers van Present bij deze activiteiten. Het is prettig dat bij grotere klussen die soms moeizaam te realiseren zijn met onze eigen groep medewerkers er op deze manier hulp is. We vinden het dan belangrijk dat onze medewerkers samen met deze vrijwilligers werken zodat de vrijwilligers ook een indruk krijgen hoe het is bij ons op de boerderij. Voor de medewerkers is het erg leuk te vertellen wat zij doen, maar ook om de vrijwilligers uit te leggen hoe een klus uitgevoerd moet worden.

Restaurant Lazuli

Dit jaar is een samenwerking gestart met restaurant Lazuli. De kok (en eigenaar) komt wekelijks kijken wat we te bieden hebben aan bijzondere producten en neemt dit dan op in zijn menu. Erg mooi was het tuindiner in onze moestuin, waar naast de betalende gasten ook 8 van onze medewerkers mochten mee-eten. Heerlijk eten, mooie gesprekken met elkaar en een bijzondere sfeer door de locatie. Zeker voor herhaling vatbaar.

Zomerbarbecue en midwinterfeest

Aan het eind van de zomer is er een gezellige barbecue geweest voor iedereen. Dit jaar werd de muziek verzorgd door de vader van één van onze werkbegeleiders. Dat gaf een bijzonder gezellige sfeer. De barbecue is altijd goed bezocht, heerlijk buiten, en wil je je iets meer rust, dan is er ruimte genoeg om dat ook te pakken.

Traditiegetrouw organiseren we aan het eind van het jaar een etentje voor alle mensen van 'De Viermarken'. Voor de medewerkers die niet mee willen hebben we altijd een thuisdiner pakketje zodat zij het thuis gezellig kunnen maken. Voor sommige mensen is het samen uit eten gaan een te grote stap en het zou jammer zijn als er vervolgens niet aan hen wordt gedacht. Totaal zijn we met meer dan 100 mensen bij de Twentsche Foodhal geweest. De mensen die vijf (12 personen), tien (3 personen), vijftien (3 personen), twintig (1 persoon) en vijfentwintig jaar (2 personen) naar 'De Viermarken' kwamen zijn in het zonnetje gezet tijdens dit etentje.

HIERONDER VOLGEN DE VERSLAGEN VAN DE VERSCHILLENDE WERKGEBIEDEN, GESCHREVEN DOOR DE VERANTWOORDELIJK WERKBEGELEIDER.

Werkgebied MTO Machines, Transport en Onderhoud

Het jaar is voorbij gevlogen!

Veel vaste maar ook nieuwe gezichten mogen verwelkomen op De Viermarken maar ook bij MTO (Machines-Transport-Onderhoud.... Of zoals laatst iemand zo mooi zei: 'de facilitaire dienst binnen De Viermarken. Want we zijn overal inzetbaar.').

"Een greep uit onze werkzaamheden."

Samen de mestkar vol krijgen, over het land brengen, spitten, onkruid wieden en oogsten. Vele handen maken licht werk! Iedereen draagt op zijn manier zijn of haar steentje bij.

Samen insectenhôtels bouwen die we in opdracht maken voor gemeente. Hierin kunnen ook de medewerkers helpen die wat minder mobiel zijn. Iedereen draagt bij naar zijn of haar kunnen.

Figuurzagen, een mini bieb maken of ondersteunen bij het repareren van een kar. Voor ieder wat wils maar ook hen ondersteunen op en bij de andere werkgebieden of in het park, want ons werkgebied is niet alleen op het terrein van de boerderij. Weiland en nalopen of takken rapen, snoeien, bosmaaien, palen vervangen en het stroomdraad controleren. Maar ook in het park de paden controleren en repareren. Zwaar maar dankbaar werk, al was het dit jaar wel wat pittig door de vele regen. Herstellen, herstellen en herstellen.

Een mooi fietsenhok is gerealiseerd bij De Oldenhof en nu staat er een mooie dierenstalling in de planning aan de overkant in het weiland. Eerst natuurlijk wel slopen! Samen met Present en onze medewerkers een mooie klus.

Maar ook ondersteunen bij de zomeractiviteit, opbouwen. Wat hebben we allemaal genoten in het mooie weer. Net zoals ons steentje bij dragen voor de kerstpakketten. Iedereen heeft, heel circulair, een kerstboom van (afval)hout ontvangen. Wat mooi al die stralende gezichten.

Net als toen er afgelopen jaar toch een vracht met hout werd gebracht! Minimaal drie keer warm worden?! Zagen, kloven, wegbrengen en mensen laten genieten van de warmte van ons hout.

Warm worden we ook van alle blije gezichten en ook als we horen dat iemand een fijne dag heeft gehad. Soms is het zoeken naar een passende klus maar vaak, eigenlijk altijd, komen we hier samen uit.

Werkgebied VG Vee en Grasland

Dit jaar zijn wij begonnen met een goed en sterk aflammerseizoen. We hebben een groep sterke en mooie lammeren gekregen. Tijdens deze periode hebben een aantal van onze medewerkers een geboorte mee kunnen maken. Tijdens de bevalling hebben wij de medewerkers verteld over hoe de bevalling in zijn werking gaat en wat hier allemaal bij komt kijken. Wegens hygiëne en rust voor het dier hebben wij dit op gepaste afstand gedaan.

Helaas hebben wij in maart ons koppel kippen vroegtijdig moeten ruimen wegens een salmonellabesmetting. Tijdens één periodieke controle is er geconstateerd dat ons kippen helaas besmet waren. Door deze controle hebben wij gelukkig kunnen voorkomen dat er mensen besmet zijn geraakt. Gedurende deze periode hebben wij intensief contact gehad met de NVWA en de nodige maatregelen van de NVWA opgevolgd. Onze medewerkers zijn in deze periode geïnformeerd over de besmetting en de getroffen maatregelen voor deze situatie. Onze medewerkers hadden begrip voor deze situatie. In januari 2025 mogen wij gelukkig weer nieuwe kippen ontvangen.

Naast het afscheid van onze kippen hebben wij in april afscheid moeten nemen van onze lieve pony Tinka, ze is 26 jaar geworden. Begin dit jaar is de gezondheid van Tinka al een aantal keren ter sprake gekomen omdat zij zichtbaar ouder werd. Tijdens een aantal overleggen met de medewerkers is de gezondheid van Tinka besproken en hebben wij medegedeeld dat wij niet weten hoe lang Tinka nog bij ons zal zijn. Op deze manier hebben wij onze medewerkers betrokken bij de gezondheid van Tinka. De gezondheid van Tinka verslechterde sneller dan verwacht, uiteindelijk is besloten dat het beter was om Tinka in te laten slapen. We hebben onze medewerkers in de gelegenheid gesteld afscheid te nemen voordat Tinka werd ingeslapen.

Halverwege dit jaar hebben wij de cursus paard herschreven, dit is door één van onze stagiaires gedaan. In deze cursus wordt de verzorging, gedrag en omgang van het paard of ezel besproken. Hierbij werden ook de verschillen tussen paard en ezel benoemd. De cursus heeft een gedeelte praktijk en theorie. Alle medewerkers die hier interesse hadden mochten mee doen, tijdens en na de cursus hebben we positieve en leuke verhalen gehoord van onze medewerkers. De medewerkers die hier al langere tijd zijn, en de oude cursus kennen, benoemde dat dit een goede opfriscursus was.

Aan het einde van het jaar bleek dat onze pony stal in vervallen toestand was en dat deze aan nodige vervanging toe was. Voor een nieuwe stal denken wij aan een mobiele stal. Om deze reden zijn we gaan brainstormen met onze medewerkers. Doormiddel van een plattegrond van de weilanden en een aantal mobiele stal voorbeelden hebben wij een brainstorm gehouden waar mooie wensen en ideeën zijn uitgekomen. In 2024 is de mobiele stal aangeschaft en in het voorjaar van 2025 gaan wij de mobiele stal op zijn plek zetten.

Sinds eind 2023 is het Nederlands trekpaard Coco onderdeel van de Viermarken. Zij is eigendom van een aantal vrijwilligers aangesloten bij de stichting HALL. Samen met onze medewerkers zijn wij verantwoordelijk voor de verzorging van Coco. In het afgelopen jaar hebben wij Coco beter leren kennen, echter bleek na langere tijd proberen dat Coco meer behoefte bleek te hebben aan één eigenaar en één bekend gezicht. Onze medewerkers komen meerder malen per dag de dieren voeren en dit zijn regelmatig verschillende mensen. Wij merkten aan Coco dat zij hierdoor verveeld gedrag begon te vertonen. Dierenwelzijn staat bij ons hoog in het vaandel, om deze reden hebben wij besloten dat het beter is voor Coco dat zij een andere verblijfplaats krijgt.

Werkgebied MA Moestuin en Voedselbos

Afgelopen jaar maakten we een vliegende start op de moestuin! Door de zachte winter konden we al heel vroeg aan de slag met zaaïen en stond de kas continue vol met diverse gewassen. Dit tot grote vreugde van de medewerkers, waarbij het seizoen niet vroeg genoeg kan beginnen!

Zoals gebruikelijk was de eerste grote klus het opsnijden en later oppotten van de yacon. Een grote klus, waar veel medewerkers mee aan de slag

konden. Dit jaar hebben meer verschillende mensen kunnen helpen bij het opsnijden en selecteren van de knollen, wat werd ervaren als leuke en verantwoordelijke klus.

Ter voorbereiding van het seizoen op de tuin hebben we met een flinke ploeg medewerkers blok 14 opnieuw aangelegd, nadat de varkens een tijd voor gezelligheid en onkruidbestrijding hadden gezorgd. Door het natte weer hebben we deze klus voor het eerst helemaal handmatig gedaan. Dit was een fysieke, maar ook gave klus voor een groep medewerkers, waar je goed warm bij bleef. Het gaf voor diverse mensen veel voldoening om op dit blok zorgvuldig van diverse vaste gewassen te voorzien, zodat deze bedden er perfect bijlagen aan de start van het groeiseizoen.

Dit seizoen wilden veel medewerkers zaaien op de tuin. Het aantal medewerkers die kan uitplanten bleef echter achter, waardoor we opzoek moesten naar een nieuwe balans om voor iedereen passend werk te hebben. Dit hebben we gedaan door meer kruiden en meerjarige bloemen te zaaien en op te potten voor de verkoop. Er ontstond zelfs een heuse vaste plantjesmarkt op het erf die dagelijks netjes werd gehouden door een aantal medewerkers. Dit in combinatie met de nieuwe pluktuin voor de kas zorgde voor meer contact tussen medewerkers en klanten, welke als prettig werd ervaren.

In de kas hebben we meer gewerkt met diverse bloemen en kruiden tussen de gewassen. Dit voor de gezondheid van de gewassen, maar het had een nog mooier effect: Vele medewerkers, vanuit alle werkgebieden, kwamen geregeld een kijkje nemen in de kas om te genieten van dit mooie aanzicht.

Op de tuin kregen we door het seizoen heen weer hulp van diverse groepen, vaak vanuit Stichting Present. Groepen jongeren van het Stedelijk Diekman, personeel van 'Ons Huis', de directie van de Grolsch en vanaf september weer wekelijks een groepje scholieren van het Roessingh in het kader van een praktijkstage. Het ontvangen van groepen als deze draagt bij aan een positieve sfeer. De samenwerking met deze groepen zorgt ervoor dat onze medewerkers in hun kracht kunnen staan en dat ze kunnen groeien in hun ontwikkeling. Omgekeerd geeft het mensen van buitenaf inzicht in thema's als participatie, krachtgericht (samen)werken en duurzame productie.

We zijn intensiever gaan samenwerken met restaurant Lazuli. Deze samenwerking verloopt prettig en medewerkers vinden het een eer dat hun geteelde groenten inmiddels als een 'Viermarken amuse' op de kaart staat. Om de samenwerking te vieren is er een groot diner voor 40 personen midden op de moestuin georganiseerd, waar 11 mensen van de Viermarken bij mee mochten dineren (8 medewerkers en 3 personeelsleden). Een onvergetelijke ervaring.

Ook het voedselbos is volop in ontwikkeling geweest. De werkzaamheden geven een aantal medewerkers een rustige werkplek, waar zelfstandig gewerkt kan worden. Naast onze medewerkers is hier ook wekelijks een groep vrijwilligers vanuit Wageler Samen actief, onder andere in de aanleg van de kruid-laag in het bos. Afgelopen seizoen hebben we al enkele keren de samenwerking opgezocht. Onder andere tijdens de uitvoering van activiteiten voor kinderen en bezoekers tijdens de Twentse Waterweken. Deze samenwerking proeft naar meer!

We eindigen het jaar wederom met de yaconoogst. Deze was waanzinnig! Nog nooit hebben we zoveel kilo's en broedknollen geoogst. Hierdoor konden veel medewerkers helpen met oogsten en inpakken, maar ook schoonmaken en 'prepareren' van de broedknollen. Al met al kijken we terug op een mooi seizoen, met veel diversiteit aan werkzaamheden, gewassen, samenwerkingen, activiteiten, uitdagingen en genietmomenten!

Werkgebied WV Winkel en verwerking

Afgelopen jaar hebben we een stabiel jaar gedraaid in de winkel.

Het team van medewerkers dat in de winkel werkt is stabiel en ze zijn ook bereid om elkaars vakanties en of vrije dagen op te vangen waardoor hun verantwoordelijkheidsgevoel enorm is gegroeid.

Er is een nieuwe vriezer met glazen deur aangeschaft voor de verkoop van vlees, ijs en gesneden groentes, en dit heeft de verkoop vergroot, met als resultaat blije verkopende medewerkers.

Alle productkaartjes zijn vervangen voor nieuwe, duidelijkere kaartjes met daarop de oorsprong van het product, wat makkelijker werkt voor onze medewerkers maar ook onze klanten geven aan dit als een overzichtelijk en mooie presentatie van onze producten te ervaren.

Door de inzet van onze stagiaires in de winkel geeft het meer ruimte voor minder zelfstandige medewerkers om te kunnen helpen in de winkel, dit met grote glimlachen en trots.

De samenwerking met restaurant Lazuli in Enschede die onze producten afneemt heeft er voor gezorgd dat onze medewerkers extra trots zijn op onze producten. Deze samenwerking heeft er zelfs voor gezorgd dat het team van Lazuli een moestuindiner heeft georganiseerd in onze moestuin met onze producten en producten van lokale leveranciers. Met een groep van 11 mensen (personeel en medewerkers) hebben we naast de eigen gasten van Lazuli mogen genieten van een overheerlijk 6 gangen diner.

Onze etalage (KIEKHOES) is weer ingericht en wordt regelmatig aangevuld door de medewerkers van de Oldenhof met nieuwe cadeau artikelen.

Er zijn groentes verwerkt tot soep voor onze eigen medewerkers voor tijdens de pauzes maar ook voor de verkoop in de winkel.

De jam productie is doorgezet en meerdere medewerkers hebben hierin meegewerkt met tot als resultaat een volledig zelfstandige jammaker.

Het maken van zuurkool is een vaste taak per maand geworden op woensdag in de winterperiode, een product waar medewerkers vanuit de moestuin mee helpen en waar onze klanten regelmatig naar vragen omdat hij zo lekker is.

Voor 2025 hebben we het doel om standaard op woensdag een verwerk activiteit te plannen zodat de gesneden groentes ook tot eindproduct verwerkt kunnen worden.

De blijе gezichten en trots kunnen en mogen zijn van onze medewerkers omdat ze mee werken aan fantastische (eind)producten is een heel mooi resultaat waar wij als Viermarken heel trots op mogen zijn.

Werkgebied HH Huishouding

Het afgelopen jaar is er wat verandert wat betreft de bezetting in de huishouding. Er zijn niet alleen wat nieuwe medewerkers in de huishouding komen werken, maar ook wat medewerkers die net wat extra aandacht nodig hebben. Het is van belang dat er meer nagedacht wordt over de verdeling van taken onder de mensen, zodat iedereen goed uit de voeten komt. Er wordt gekeken naar de kwaliteiten van de medewerker, waardoor we de medewerkers in de huishouding in hun kracht kunnen zetten. De afgelopen jaren werd het schoonmaken van de bovenverdieping nog wel eens vergeten. We zijn er nog niet helemaal, maar er zit een stuk verbetering in. We hebben meer mensen die in de huishouding willen werken, dus zijn de taken wat gemakkelijker te verdelen, waardoor de bovenverdieping ook steeds vaker wordt meegenomen bij de vaste taken op een dag. De takenlijsten binnen de huishouding zorgen voor structuur en duidelijkheid. De huishouding is niet alleen een belangrijke taak voor hier op de Viermarken, maar ook voor thuis. De vaardigheden die ze hier op de Viermarken leren, kunnen ze meenemen voor thuis. Dit kan dus bijdragen bij de zelfredzaamheid van onze medewerkers. Voor komend jaar wordt er nagedacht over hoe wij de kantine zo functioneel mogelijk kunnen inrichten, zodat de medewerkers zo prettig mogelijk in de kantine kunnen werken. Ook wordt er gekeken naar alle biologische schoonmaakmiddelen. Hoe kunnen we zo duurzaam/biologisch mogelijk schoonmaakartikelen hier in de huishouding hebben.

Werkgebied BO Boerderij Oldenhof

Het jaar begon zoals gebruikelijk, met opruimen. De kerstspullen worden opgeruimd en de woon decoraties komen weer tevoorschijn. Alle ruimtes in de Oldenhof krijgen een goede schoonmaakbeurt en alles wordt goed uitgezocht en gesorteerd.

Op de Oldenhof was ruimte voor uitbreiding van medewerkers en dat is ook gerealiseerd. Uiteraard is er enig verloop in de aantallen gedurende het jaar. Gemiddeld zijn er 8 medewerkers per dagdeel aanwezig.

De werkzaamheden zijn onder de loep genomen en nu meer gericht op boerderij gerelateerde creatieve activiteiten. We zijn actief met wol, hout en papier scheppen voor kaarten. Deze kaarten zijn voor de verkoop en voor de verjaardagen en de kerst voor alle medewerkers. Ook zijn er dit jaar weer mooie projecten geweest op de naaimachine. De placemats, dekens en kussens werden verkocht in het winkeltje in de Oldenhof en op de Viermarken.

Ook buiten zijn we actief geweest. We hebben een zeer mooi fietsenhok gekregen. De fietsen en scootmobielen kunnen nu mooi droog staan. Met de theeschenkerij kan hier ook gebruik van gemaakt worden. Deze is ook dit jaar weer elke maand geweest en werd goed bezocht. Echt een aanwinst voor het gebied. De bessentuin heeft ook dit jaar weer een goede oogst opgebracht. Het is elk jaar een zeer leuke klus met alle medewerkers van de Oldenhof om te oogsten en de bakjes klaar te maken voor de verkoop en voor de jam.

De theetafel is ook dit jaar open geweest vanaf maart t/m oktober. We schonken koffie, thee en verkochten ijs. Enkele medewerkers hebben hun angst om te serveren overwonnen en vinden het nu erg leuk om te helpen in de bediening. Het winkeltje was tijdens de theetafel ook geopend. Zo konden de bezoekers zien hoe de producten die te koop zijn tot stand zijn gekomen. De medewerkers vertellen enthousiast wat ze maken en hoe.

De medewerkers van de Oldenhof waren ook betrokken met de sinterklaas en de kerstactiviteiten. De attentie voor sinterklaas inpakken en helpen met het inpakken voor het kerstpakket waren leuke verbindende activiteiten die veel sfeer gaven.

Er was dit jaar ruimte voor gezelligheid met elkaar, mooie verhalen. Ook was er verdriet, om persoonlijke omstandigheden en om het overlijden van medewerkers en familie van medewerkers. Gelukkig zijn we er voor elkaar in goede maar ook in mindere dagen. Gedeelde smart is halve smart. Zo werd er door de medewerkers dankbaar gesproken over het gevoel, van een grote familie, die er heerst op de Viermarken waar ze altijd bij terecht kunnen voor een lach en een traan.

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.

Boerderij 'De Viermarken' biedt seizoensgebonden activiteiten. Dat betekent dat er soms op het ene werkgebied meer werkzaamheden zijn dan op het andere werkgebied. Voor corona was onze doelgroep daar redelijk flexibel in en waren de werkzaamheden op de boerderij leidend voor het indelen van de groepen. Na corona hadden we vaste groepen op de werkgebieden. Dat is planningmatig handig, maar de boerderij biedt nu eenmaal in de zomer andere activiteiten dan in de winter.

In 2024 hebben we gekeken hoe we de kracht van vaste groepen kunnen matchen met de flexibiliteit die de boerderij van ons vraagt. Met name de werkbegeleiders van het werkgebied MTO hebben daarbij het voortouw genomen. Zij hebben op alle werkgebieden in de zomerperiode hand- en spandiensten verleend. Daar waar het nodig was kwamen zij ondersteunen. Mensen uit de moestuin wilden in de winterperiode ook graag alternatieven die zijn dan weer gevonden worden in de verwerking van producten of helpen in de houtwerkplaats. Op deze manier wordt de onderlinge samenhang verbeterd en geeft het toch het vertrouwen van het hebben van een eigen werkgebied waar je in eerste instantie aan de slag kunt.

In 2023 hadden we geconstateerd dat er een groep is waarbij er wat meer uitdaging in de werkzaamheden mag zijn. Toen het afgelopen jaar gevraagd werd of wij duurzaamheidseducatie voor het basis- en middelbaaronderwijs in de gemeente Enschede zouden willen organiseren hebben we gekeken wat de meerwaarde voor onze doelgroep zou kunnen zijn. We denken daarbij aan het volgende: Een deel van het huidige programma kan eenvoudig aangepast worden zodat het ook voor onze mensen leuk is om aan deel te nemen. Denk aan bijvoorbeeld een wandeling met een IVN gids door de Heemtuin die vlakbij ligt. Een deel van het programma bestaat uit leskisten, deze zouden we de winterdag kunnen onderhouden, repareren, bijvullen. Daarnaast zouden we ook samen met de medewerker duurzaamheidseducatie kunnen gaan onderzoeken of we een programma willen ontwikkelen rond de biologische boerderij. We zouden dan een aantal keren per jaar ook een excursie op onze eigen boerderij kunnen aanbieden. Deze zou dan mede begeleid kunnen worden door onze medewerkers. In 2025 gaat we dit verder onderzoeken en ook in gesprek met de basisscholen om te onderzoeken waar hun behoeftes liggen op het gebied van duurzaamheidseducatie.

In 2025 zijn er twee aanbestedingen geweest. Beide aanbestedingen zijn ons gegund. Het kwaliteitssysteem was daar natuurlijk een belangrijk hulpmiddel bij, maar ook kunnen uitleggen waarom je de dingen doet zoals je ze doet is belangrijk. We hebben ons ingeschreven voor dagbesteding en ambulante begeleiding. Dat we ook ambulante begeleiding aanbieden is meer een strategische keuze zodat we de mogelijkheid hebben dit in de toekomst aan te bieden als we dat zouden willen. In 2024 hebben we een zzp-er gefaciliteerd twee mensen die niet voor dagbesteding naar 'De Viermarken' komen ambulant te begeleiden. 2025 is een overgangsjaar waarin we in goed overleg met de zzp-er zullen kijken of en zo ja, hoe we deze begeleiding voort gaan zetten.

Voor de aanbesteding in de gemeente Hengelo was het noodzakelijk lid te worden van de Coöperatie Boer en Zorg. Hoewel de medewerkers van de coöperatie behulpzaam en attent zijn en ondersteunen waar ze kunnen, ervaren wij het lidmaatschap op dit moment meer als een extra administratieve last die we nemen, zodat we onze medewerkers uit de gemeente Hengelo toch een goede plek kunnen bieden. We moeten leren werken met een ander elektronisch cliëntendossier, een andere manier van registreren en dat komt naast ons eigen systeem. Het overgaan op het systeem van de coöperatie is op dit moment voor ons nog een stap te ver, maar het maakt wel dat we kijken op welke wijze de administratieve belasting minder zou kunnen worden in plaats van steeds maar meer.

De driejaarlijkse audit van het kwaliteitssysteem is in 2024 geweest. Hier kwam de ambulante begeleiding ook ter sprake en hebben we dit goed kunnen verwerken in ons kwaliteitssysteem.

Commentaar van de auditor:

"Het aantal opmerkingen uit de schriftelijke toetsing was – in aantal 10 – laag voor een certificeringsaudit ter verlenging van het keurmerk. De opmerkingen hadden met name betrekking op ambulante zorg dagbesteding, VOG en het actualiseren van gegevens in de werkbeschrijving. Nadat de opmerkingen zijn gemaakt, werden deze al snel adequaat opgevolgd, deels te bespreken tijdens de praktijktoetsing. De werkbeschrijving ziet er volledig, actueel en goed verzorgd uit en is daarmee akkoord. Op 29 juli 2024 vond de audit in de vorm van een praktijktoetsing plaats."*

"De wijze waarop Stichting Boerderij De Viermarken is georganiseerd verdient een compliment. Alle randvoorwaarden om goede zorg te bieden zijn goed voor elkaar en sluiten daarmee prima aan bij het werken met het keurmerk. Ik heb geconstateerd dat de 'ambulante zorg dagbesteding' goed is geïmplementeerd in de werkbeschrijving en qua begeleiding en dossierbeheer conform de keurmerk eisen wordt uitgevoerd. De constructieve houding met duidelijke wil om steeds te verbeteren, met de medewerker duidelijk centraal gesteld, is sterk aanwezig. Directeur en haar team kijken daarbij kritisch naar zichzelf. De werkbeschrijving is conform de normen."

We zijn dan ook blij dat ons keurmerk verlengd is. We vinden het belangrijk ervoor te zorgen dat 'De Viermarken' een fijne plek blijft voor zowel onze doelgroep als het personeel dat we in dienst hebben. Daarom vinden we het ook belangrijk te blijven reflecteren waarom we de dingen doen zoals we ze doen en waar nodig tijdig kunnen bijstellen.

In 2023 zijn we gestart met de 'Blik van Buiten' door bezoekers te vragen het formulier dat hiervoor door de federatie is gemaakt in te vullen. We hebben in 2023 het formulier al een klein beetje aangepast en de vragen die voor ons niet van toepassing zijn uit het formulier gelaten. In 2024 hebben we een tweede aanpassing doorgevoerd, De vraag "Hoe zou u in eigen woorden onze stichting beschrijven". hebben we vervangen door twee vragen:

1. Hoe vaak bezoekt u onze boerderij
2. Wat is uw (eerste) indruk van onze boerderij

De vragen "Welke kernwaarden zouden deelnemers bij ons kunnen ervaren?" en "Aan welke kernwaarden zouden we in uw ogen meer aandacht mogen besteden" hebben we vervangen door:

1. Aan welke kernwaarden zouden wij in uw ogen meer aandacht mogen besteden? met de mogelijkheid hier een toelichting bij te geven. (Hierbij natuurlijk wel de opsomming van de kernwaarden die bij 'De Viermarken' van toepassing zijn)

In 2024 is het formulier 'Blik van Buiten' 13 keer ingevuld. Dat het niet vaker is ingevuld komt doordat er niet altijd aan gedacht wordt een bezoeker een vragenlijst te laten invullen en sommige bezoekers vragen de lijst mee te mogen nemen en vervolgens komt de lijst niet terug. We hebben zowel klanten van de winkel, vrijwilligers, begeleiders gevraagd de vragenlijst in te vullen. Voor 2025 twijfelen we nog of we het formulier standaard bij intake gesprekken en voortgangsgesprekken gaan uitdelen, omdat er dan heel veel formulieren gaan komen die ook weer allemaal verwerkt moeten worden. De conclusie van nu is dat bezoekers vinden dat we het goed doen en zo door moeten gaan.

De raad van toezicht van 'De Viermarken' heeft in 2024 vijf keer vergaderd. Daarnaast hebben individuele leden van de RvT advies gegeven op momenten dat daar behoefte aan was. Er zijn twee leden van de RvT afgetreden omdat de maximale zittingsperiode van 8 jaar was verstreken. Het betrof de voorzitter en een lid. Er zijn daarom ook twee nieuwe leden toegevoegd aan onze raad. Het onderwerp 'Toevoegen van duurzaamheidseducatie aan het takenpakket van 'De Viermarken' is een van de besprekpunten geweest met als conclusie dat we dit met ingang van 2025 gaan doen.

Er is in het afgelopen jaar veel contact geweest met de gemeente Enschede op het gebied van zorg en welzijn, beheer van gronden, duurzaamheidseducatie en ontwikkelingen in het gebied. Met medewerkers van onderhoud Enschede is contact over de praktische uitvoering van werkzaamheden.

Met regelmaat is er contact met mensen van st. Present die met groepen mensen komen helpen bij verschillende activiteiten. De samenwerking met de stichting Present is hierbij welkom omdat zij de organisatorische kant en de contacten met de vrijwilligersgroepen onderhouden. Voor zowel de vrijwilligers van deze groepen als onze eigen medewerkers is het fijn om samen te werken, kennis te maken met elkaar en onze medewerkers kunnen dan ook uitleggen wat er moet gebeuren en vaak ook waarom. Dat is goed voor het zelfvertrouwen en het gevoel van eigen waarde van onze medewerkers. Natuurlijk zijn er ook medewerkers die het minder prettig vinden samen te werken met 'vreemde' mensen. Daar houden we rekening mee.

Het onderwijscentrum 't Roessingh heeft het afgelopen jaar weer een aantal malen de boerderij bezocht met een groep leerlingen. De samenwerking met de leerkracht is hierbij zeer belangrijk en het helpt enorm als de leerkracht het zelf ook leuk vindt om iets op de boerderij te doen met de leerlingen. Gelukkig is dit zo. Daar waar mogelijk worden medewerkers bij deze activiteit betrokken en kunnen ze de leerkracht soms helpen. Altijd in goed overleg wat mogelijk is en de leerkracht blijft verantwoordelijk voor de juiste begeleiding van de leerlingen.

De contacten met de hoofdaanemers verlopen meestal via de begeleiders die mensen bij ons op de boerderij plaatsen. Jaarlijks is er een contactmoment rond de financiering van de plekken op de boerderij en of alles nog naar tevredenheid is. Veelal zijn deze contacten telefonisch of via mail.

Bijlagen

- Blik van Buiten 2024
- Viermarken en duurzaamheidseducatie
- vragenlijst blik van buiten 2024

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.

Op basis van de "Blik van Buiten" en de gesprekken die we hebben met andere zorgorganisaties en gemeenten zijn we blij te constateren dat onze wijze van begeleiden van de doelgroep gewaardeerd wordt. We blijven ons best doen elke medewerker passende ondersteuning te bieden zodat deze medewerker vooral zoveel mogelijk in zijn eigen kracht komt te staan.

Bij de vorige audit zijn de voorbereidingen met name door de directeur getroffen. In 2023 hebben we al besloten dat de audit van 2024 breder gedragen moeten worden. Dit betekende ook dat de werkbegeleiders de werkbeschrijvingen allemaal nog een keer bekeken hebben op actualiteit. In overleg met het team zijn sommige beschrijvingen aangepast waar we dit nodig achten. We waren dan ook blij dat bij de schriftelijke toetsing er maar een klein aantal aanpassingen gedaan moesten worden, die we ook eenvoudiger konden oplossen. Ook de audit zelf hebben we breder gedragen. Het is de bedoeling dat het kwaliteitsstelsel en het kwaliteitskader gedragen worden door ons hele team en dat we dat ook uitdragen.

Het toevoegen van de nieuwe activiteit "het organiseren van duurzaamheidseducatie voor het basis- en middelbaaronderwijs" in de gemeente Enschede zien we als een mooie nieuwe uitdaging. In eerste instantie gaat het om het juist inbedden van de reeds bestaande activiteiten en de groep vrijwilligers die daarbij betrokken is. Het gaat daarbij om ca. 85 vrijwilligers. Gelukkig kunnen we tot november 2025 gebruik maken van de kennis van de huidige medewerker duurzaamheidseducatie en hebben we het budget om daarna een nieuwe medewerker voor deze taken in dienst te nemen. Waar we in eerste instantie dachten direct ook te starten met educatieve activiteiten op 'De Viermarken' zelf hebben we dit uitgesteld. Eerst de basis op orde, dan onderzoeken wat de wensen van het onderwijs zijn en dan kijken hoe we het programma van duurzaamheidseducatie kunnen aanpassen zodat dit ook bij onze primaire doelstelling past. We hebben er zin in, onze medewerkers ook.

Voor de wmo in Twente is 2025 een overgangsjaar. We zijn blij dat we al onze medewerkers een plek kunnen blijven bieden. De nieuwe samenwerking met de Coöperatie Boer en Zorg is nog een uitdaging omdat we nog onvoldoende de systematiek/werkwijze van de coöperatie kennen en de organisatie 'Wijkracht' waar de nieuwe basiszorg van de gemeente Hengelo (O) onder valt nog helemaal niet helder heeft op welke wijze zij de dagbesteding vorm willen geven. In het overgangsjaar 2025 blijft het voorlopig nog zoals het was. Nog veel onduidelijkheid dus.

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. In 2024 hebben we met name gekeken hoe we in 2025 meer kunnen mechaniseren en hebben we daartoe de middelen ook aangeschaft.

We vonden het bezoek aan de Ulebelt en Bij Tjoonk dermate inspirerend dat we besloten hebben jaarlijks een teamdag in te plannen waarbij we op bezoek gaan bij een of meerdere andere organisaties. Daarbij is de informatie die we ophalen, de inspiratie die we op doen belangrijk. Net zo belangrijk is het dat je als team samen een activiteit onderneemt die even los staat van de dagelijkse besomeringen.

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.

Het ondersteunend netwerk van 'De Viermarken' is uitstekend. We hebben op alle vlakken die ondersteuning die we nodig hebben of kennen wel weer iemand die iemand kent die ons kan en wil helpen.

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

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

De financiering van de begeleiding is geregeld via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, persoonsgebonden budgetten en onderaanneming.

Overzicht van het totaal aantal medewerkers in 2024:

<u>Doel- groepen</u>	2024		2023	
	aantal verwijzingen	%	aantal verwijzingen	%
Ggz	24	14,5%	19	12,0%
Vgz	18	10,8%	20	12,6%
Lgz	7	4,2%	8	5,0%
Omz	117	70,5%	112	70,4%
Totaal	166	100,0%	159	100,0%

Gedurende het jaar zijn er 165 unieke personen geweest. Een persoon is in de loop van het jaar gewijzigd van verwijzer. Gemiddeld is een medewerker 105 dagdelen per jaar geweest. We streven naar gemiddeld 3 dagdelen per week. 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, om kunnen gaan met prikkels en 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 2024 was als volgt:

<u>2024</u>			
	dagdelen	fte	%
Ggz	2.058	4,12	11,9%
Vgz	2.659	5,32	15,4%
Lgz	1.003	2,01	5,8%
Omz	11.535	23,07	66,9%

Totaal	17.255	34,51	100,0%
--------	--------	-------	--------

Op 1 januari 2024 zijn we gestart met 120 medewerkers en 4 mensen in de wacht. Medewerkers die om welke reden dan ook zes weken niet zijn geweest worden tijdelijk stop gezet. Dit heet bij ons wacht. In onderstaand overzicht het aantal mensen dat per maand is gestart en gestopt.

	aantal medewerkers gestart	aantal medewerkers gestopt
jan	4	5
feb	2	9
mrt	4	3
apr	3	3
mei	5	1
jun	3	3
jul	5	4
aug	4	5
sep	6	4
okt	5	2
nov	5	-
dec	2	8
tot	48	47

De instroom van medewerkes wordt gecoördineerd door één van de werkbegeleiders. Onze intakeprocedure bestaat uit een kennismakingsgesprek, een meewerkdagdeel en vervolgens de intake. Niet elke kennismaking leidt tot de instroom van een nieuwe medewerker. Er zijn in 2024 een behoorlijke aantal kennismakingsgesprekken geweest zonder vervolg.

Reden uitstroom:

reden uitstroom	aantal
proeftijd	10
andere (arbeids)dagbesteding	5
vrijwilligerswerk	1
betaalde baan	5
gezondheidsredenen	8
opleiding scholing	1
verhuizing	3
lukt niet te komen	1
gebleven, andere verwijzer	1
overige redenen	11
overleden	1

Totaal	47
--------	----

Op 31 december 2024 waren er 120 medewerkers, waarvan 2 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.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In 2024 zijn we voor het eerst na corona niet gegroeid. We hebben twee keer een instroomstop gehad. In de maand augustus vanwege de zomervakantie en in de maand december. In augustus was dit vanwege de vakantieperiode. We vonden dat we nieuwe medewerkers in deze periode niet die begeleiding konden bieden die we in de beginperiode noodzakelijk achten. In december omdat we zoveel aanmeldingen kregen dat we wel elke week nieuwe mensen konden laten starten. Omdat we rond kerst en oud en nieuw gesloten zijn hebben we daarom half december besloten geen mensen meer te laten instromen tot het nieuwe jaar.

We hebben geconstateerd dat er steeds meer mensen op verschillende plekken een kennismakingsgesprek hebben en op basis daarvan een keuze maken waar zij willen starten. Dat maakt dat het aantal kennismakingsgesprekken substantieel groter is dan uiteindelijk de instroom van nieuwe medewerkers. We hebben in 2024 uiteindelijk 45 kennismakingsgesprekken gehad die niet tot instroom hebben geleid. Ook het aantal medewerkers dat op verschillende plekken dagbesteding heeft lijkt groeiende. Doel van deze medewerkers is vooral het hebben van een prettig dagdeel.

Qua instroom zijn we ontdekt door de JP van de Bent stichting. Jaren hadden we vanuit deze organisatie één deelnemer en in het afgelopen jaar zijn er diverse woonvormen van deze stichting die ons gevonden hebben.

In 2023 hebben we al geconstateerd dat de ondersteuningsbehoefte van onze doelgroep toeneemt en ook dit jaar hebben we dit gemerkt. Het aantal mensen dat in de proefperiode in goed overleg is gestopt is toegenomen. Dit betekent wel dat ons werk intensiever is geworden: bij meer uitstroom is ook meer instroom noodzakelijk om onze doelstellingen rond bezetting te realiseren en de begeleiding in de proefperiode is intensiever, omdat mensen dan nog moeten wennen aan de nieuwe omgeving en dit veelal meer ondersteuning behoeft dan mensen die al enige tijd op de boerderij zijn.

We bieden arbeidsmatige dagbesteding waarbij het de bedoeling is dat mensen helpen bij de werkzaamheden die er op de boerderij zijn. Natuurlijk passend bij deze persoon en daarbij nooit het doel verliezend waarom deze persoon bij ons komt. Er komen soms medewerkers waarvoor het vooral gaat om dagbesteding en die vermaakt wil worden. Voor deze laatste groep zijn wij niet de aangewezen plek. De werkzaamheden op de boerderij, de seizoenen en de natuur bepalen in grote mate wat er op de boerderij te doen is en dat sluit niet altijd aan bij de wensen van iemand die vermaakt wil worden. Voor ons kan dat een reden zijn om in gesprek te gaan en samen met een eventuele verwijzer te kijken naar een andere meer geschikte plek voor deze persoon.

De Viermarken bestaat inmiddels 34 jaar en we hebben ook medewerkers die al lang bij ons op de boerderij zijn. De groep 70 en 80 plussers groeit en de oudste medewerker is inmiddels 93. Voor de meesten is 'De Viermarken' belangrijk en willen zij graag op de boerderij blijven komen. We hebben geen leeftijdscriterium. Het enige uitsluitingscriterium is dementie. Het valgevaar en de vermindering van mobiliteit is echter wel een aandachtspunt zodat dat we toch op enig moment met individuele medewerkers het gesprek aan gaan of 'De Viermarken' nog de juiste plek is voor hen. In sommige gevallen is dat best lastig omdat er geen andere ondersteuning in beeld is en wij de enige organisatie zijn die de thuissituatie ontlast. Dit is een aandachtspunt voor de toekomst, aangezien de bevolking vergrijsst en we vaker met oudere medewerkers te maken zullen krijgen. Zeker omdat het overheidsbeleid is langer zelfstandig thuis.

Wij vinden het belangrijk een plek te zijn waar mensen zich veilig voelen en waar ze zichzelf kunnen zijn. We hebben geen uitstroom doelstellingen, maar als er dan toch mensen uitstromen richting vrijwilligerswerk, scholing of een baan, dan vinden we dat mooi. Zeker als het gaat om jonge mensen die nog een heel leven voor zich hebben en misschien net een duwtje in de rug, rust, zelfvertrouwen en waardering nodig hebben om verder te kunnen.

We vinden 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

Op 'De Viermarken' is veel variatie aan werkzaamheden en begeleiding mogelijk. De variatie aan doelgroepen is sinds de start van 'De Viermarken' kenmerkend voor onze stichting en een meerwaarde voor onze wijze van werken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 2024 was de personele bezetting als volgt:

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

In 2024 is een medewerker na 2 jaar ziekteverzuim uit dienst gegaan. Een tweede medewerker is inmiddels bijna twee jaar ziek. Voor deze laatste medewerker is vervanging geregeld. De uit dienst gegane medewerker had een additionele baan, deze functie is vervallen. Via bureau detacheringen van de gemeente Enschede is er voor de periode van één jaar een medewerker in een nieuwe additionele functie geplaatst. Dit is een tijdelijke functie. Voor de financiële administratie is in september een nieuwe medewerker in dienst genomen. De zzp-er die onze financiële administratie en jaarrekeningen opstelde is in 2024 met pensioen gegaan.

Op 31 december was de personele bezetting als volgt:

functie	aard dienstverband	aantal personen	fte
directeur	vast	1	1,00
werkbegeleider	vast	6	4,44
werkbegeleider	tijdelijk	1	0,78
vakkracht	vast	2	1,78
vakkracht	tijdelijk	2	1,33
assistent	vast	1	1,00
assistent	gedetacheerd	4	1,78
financieel medewerker	tijdelijk	1	0,14
Totaal		18	12,25

Als de zieke werknemer niet wordt meegerekend was functioneel de bezetting 17 personeelsleden en 11,36 fte. Het ziekteverzuim voor de gehele organisatie, inclusief de langdurig zieke was 6,86%.

Er is één zzp-er die twee cliënten ambulante begeleid. Dit staat in principe los van de dagbesteding die we op de boerderij bieden. De zzp-er werkt wel onder eindverantwoordelijkheid van 'De Viermarken', maar kan zelf bepalen hoe zij de begeleiding van beide cliënten organiseert, mits zij er zorg voor draagt dat beide cliënten die ondersteuning krijgen die is afgesproken in het zorgplan. Zzp-er rapporteert hierover in het elektronisch clientdossier en met enige regelmaat is er persoonlijk contact.

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 gesprek is te zorgen dat werknemer zo goed mogelijk kan (blijven) functioneren en samen te bespreken wat daarvoor nodig is. Elke medewerker maakt zelf een verslag van dit gesprek. Daar waar nodig worden ook ontwikkeldoelen besproken. Met een tweetal medewerkers is afgesproken dat zij een EVC traject volgen zodat competenties en vaardigheden ook officieel erkend worden.

In 2024 zijn er vier studiemiddagen geweest. Doelstelling van deze bijeenkomst is te reflecteren op ons eigen handelen en hoe we als team functioneren. We doen dit onder leiding van een externe coach, die ook handvaten aan kan reiken die we kunnen gebruiken voor onze dagelijkse werkzaamheden. In 2024 heeft de nadruk gelegen op werkdruk, hoe ga je daar mee om, hoe bespreek je dat je werkdruk ervaart, wat kun je doen om werkdruk te voorkomen en hoe zorgen we ervoor dat we binnen ons team zoveel mogelijk werken vanuit de eigen talenten.

In oktober is er voor het eerst een personeelsuitje georganiseerd met als doel kennis te maken met duurzaamheidseducatie en een kijkje nemen in de keuken van een collega. Doordat het geheel werd afgesloten met een maaltijd op een leuke, unieke locatie voelde het een beetje als met zijn allen op schoolreis en was het goed voor het teamgevoel. Een aantal leden van onze raad van toezicht is ook mee geweest en hebben op deze manier nader kennis gemaakt met het personeel van onze organisatie.

Maandelijks is er een personeelsoverleg. We werken met een vaste agenda en starten het overleg met een warme maaltijd die afwisselend zelf wordt gekookt of wordt besteld. Alle personeelsleden en de bewoner van de bedrijfswoning zijn uitgenodigd en bij toerbeurt ook een stagiaire. De vakkrachten en assistenten zijn niet verplicht deel te nemen. Werkbegeleiders worden geacht aanwezig te zijn, maar kunnen met redenen omkleed afzeggen. De informatie, agenda en notulen zijn voor alle personeelsleden in te zien. Als iemand niet deel wil/kan nemen kan hij/zij een collega vragen punten in te brengen. Dit wordt later dan weer teruggekoppeld. De zzp-er maakt geen onderdeel uit van ons team, maar we overwegen wel de zzp-er met ingang van 2025 in dienst te nemen.

4.4 Stagiairs

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

We vinden het belangrijk stagiaires een kans te geven ervaring op te doen in het werkveld waar ze later mogelijk gaan werken. We vinden het dan ook belangrijk onze eventuele latere collega's die handvaten te geven die wij als belangrijk ervaren. Alle werkbegeleiders die stagiaires begeleiden hebben de opleiding van provetomove gevolgd en volgen deze methodiek bij het beoordelen van de stagiaires. Verder vinden wij het ook belangrijk te leren van de inzichten van de stagiaires en de visie van de opleiding. Deze inzichten helpen ons ook ervoor te zorgen dat we niet vast blijven zitten in onze eigen wijze van organiseren, maar ook geïnformeerd zijn rond inzichten van de opleiding en de stagiaire zelf. Daarnaast vinden we dat onze toekomstige collega's ook een bijdrage moeten kunnen leveren aan onze organisatie. Hoe groot die bijdrage is kan variëren per stagiaire en is o.a. afhankelijk van leeftijd, levenservaring, prive-omstandigheden, niveau en motivatie van de stagiaire. Dit varieert behoorlijk per jaar.

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

Taken en verantwoordelijkheden: Diverse werkzaamheden in het betreffende werkgebied. MA; op de tuin, in en om de kas, kruidentuin, boomgaard, akkers, van zaaien tot oogsten. VEE; verzorging diverse dieren, onderhoud weilanden en stallen en overige voorkomende werkzaamheden. Stagiaires werken mee met onze medewerkers en leren gedurende hun stage medewerkers in 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:

opleiding	niveau	aantal	dagdelen	fte
Pedagogische Wetenschappen	WO	1	26	0,05
Social Work	HBO	4	561	1,12
Toegepaste psychologie	HBO	2	182	0,36
Social Degree/Social Work	MBO 5	1	36	0,07
Sociaal Werk	MBO 4	3	148	0,30
Maatschappelijke Zorg (persoonlijk begeleider)	MBO 4	3	304	0,61
Verpleegkunde	MBO 4	1	30	0,06
Vakbekwaam medewerker BD teelt	MBO 3	1	72	0,14
Diervverzorging	MBO 3	2	52	0,10
	TOTAAL	18	1.411	2,82

Stagiaires opleiden is altijd leerzaam! Zowel voor de stagiaire als voor de praktijkopleider en het hele team. Elke stagiair is natuurlijk anders en brengt weer andere kwaliteiten, kennis en inzichten met zich mee.

Zo hadden we afgelopen jaar een stagiair die inclusiviteit op alle vlakken hoog in het vaandel heeft. Hij heeft diverse situaties op de Viermarken aangekaart op dit gebied en dit ook geagendeerd in het personeelsoverleg. Dit maakte dat wij als team inclusiviteit weer extra onder de loep hebben genomen en ook nieuwe inzichten in hebben gekregen, waar wij ons beleid vervolgens op aangepast hebben. Dit maakt onder andere dat stagiaires nog meer onderdeel zijn geworden van het team.

Een andere stagiaire kampte met een lichamelijke beperking. Zij had grote moeite om te luisteren naar haar lijf en de grenzen die deze aangeeft te respecteren en er dus als professional ook naar te handelen. Dit heeft zij tijdens haar stage om weten te buigen in de kwaliteit door zelf hier vaardig in te worden en hier onze medewerkers ook in te begeleiden. Leren grenzen aangeven is voor veel medewerkers een doel. Zij leerde hierin ook duidelijk te communiceren binnen het team, wat bewustzijn creëerde voor ons allen om bepaalde persoonlijke beperkingen of ervaringen juist professioneel in te zetten in ons werk, waardoor het een kracht is.

Bij het begeleiden van HBO stagiaires krijg je als praktijkopleider in gesprekken en middels het nakijken van verslagen weer meer zicht in (opfrissen) de theorie achter de begeleiding die we bieden op de Viermarken, waardoor je bepaalde technieken weer bewuster in gaat zetten.

Als team zien wij met de komst van stagiaires heel duidelijk wat je beroepshouding voor een effect heeft op onze medewerkers. Wat straal je verbaal, maar met name ook non-verbaal uit? De beroepshouding van onze stagiaires is heel wisselend. De ene weet in haar enthousiasme werkelijk iedereen in beweging te krijgen en de ander staat zelf als laatste op nadat de einde-pauze-bel is gegaan. Het maakt ons als team bewust van wat wij uit willen stralen en spreken niet alleen stagiaires maar ook elkaar hier op aan.

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 20 ingeschreven vrijwilligers geweest, die er samen 839 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 personen	aantal dagdelen
chauffeur	5	337
moestuin	7	225
oldenhof	1	40
techniek	2	117
vee	1	14
verwerking/bakken	2	103
viermarkenraad	2	3
	20	839

De chauffeurs halen of bezorgen boodschappen voor de boerderij. Naar aanleiding van de gesprekken met de chauffeurs zijn ritten meer geklusterd en worden er met enige regelmaat ook medewerkers meegenomen op de bus. Er is altijd goed overleg met medewerker en vrijwilliger zodat ze elkaar kennen voordat ze samen met de bus weg gaan.

Met alle vrijwilligers is er met regelmatig contact over hoe het gaat. Eén van de coördinerende werkbegeleiders is verantwoordelijk voor de uitvoering van het vrijwilligersbeleid, intake en voortgangsgesprekken. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van de werkgebieden aanspreekpunt voor vrijwilligers voor het betreffende werkgebied. Er is een vrij stabiel aantal vrijwilligers die allen wekelijks enkele dagdelen komen. De vrijwilligers die de Viermarkenraad ondersteunen komen alleen op die momenten dat er zaken te bespreken zijn, of te organiseren zijn namens de raad. Er waren in 2024 geen bijzonderheden betreffende de vrijwilligers.

Een uitdaging voor 2025 vormt de uitbreiding van onze activiteiten met duurzaamheidseducatie en de aansturing van 85 vrijwilligers die hier actief zijn. De werknemer duurzaamheidseducatie is de coördinator van deze groep vrijwilligers. Met ingang van 2025 komt deze werknemer bij ons in dienst en gaat we dit verder afstemmen. Deze vrijwilligers zijn helpen allen gedurende een bepaalde tijd van het jaar bij één van de activiteiten zoals bijvoorbeeld een voorjaarswandeling of een herstactiviteit. Dit in tegenstelling tot de vrijwilligers op de boerderij die het hele jaar door actief zijn.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 al een aantal personele wisselingen plaats gevonden en in 2024 is dit nog doorgezet. We hebben officieel afscheid genomen van een assistent en de zzp-er die de eindcontrole van onze boekhouding deed en het financiële jaarverslag opstelde. Best spannend op het moment dat we in 2024 voor het eerst ook de jaarverantwoording zorg moeten invullen. De vervanger van de boekhouder is in september in dienst gekomen met een dienstverband van 5 uren per week en gelukkig ervaren met boekhoudkundige werkzaamheden.

In het team hebben we met enige regelmaat aandacht besteed aan werkdruk op de werkvloer en getracht de kwaliteiten van de verschillende werknemers zo optimaal mogelijk in te zetten: doen waar je goed in bent (en meestal vind je die dingen ook leuk). Belangrijk is wel dat de taken rondom verantwoordingen en beleid met meer collega's gedeeld kunnen worden, omdat het nu veelal door de directeur wordt gedaan en het daardoor eigenlijk te kwetsbaar is. We zijn in 2023 al wel gestart verantwoordelijkheden te delen en hebben dit in 2024 doorgezet, maar het is nog geen vanzelfsprekendheid. In 2025 gaan we kijken wat er voor nodig is dit structureel te verbeteren.

We hebben geconstateerd dat de vaste agenda van het personeelsoverleg weinig ruimte biedt om een bepaald onderwerp wat nader uit te diepen. Voor 2025 hebben we besloten het overleg met vaste agenda af te wisselen met een personeelsoverleg rond een thema. Daarbij draait het om thema's als "leren omgaan met ups and downs (ACT)", "Agressie regulatie", "AVG", Daarnaast zal er aandacht blijven voor het functioneren als team en werkdruk. Dit blijven altijd aandachtspunten.

In 2025 gaan we duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs coördineren en ook onderzoeken op welke wijze wij daar met behulp van onze doelgroep meer invulling aan kunnen geven. Er komt een educatief medewerker in dienst en daarnaast krijgen we te maken met een groep van 85 vrijwilligers die op de een of andere manier betrokken zijn bij duurzaamheidseducatie. Een mooie uitdaging waar we als team zin in hebben.

Een goede stageplek voor stagiaires zijn vinden we belangrijk. Het gaat tenslotte om mogelijk toekomstige collega's. We vinden het belangrijk dat als een toekomstige werkgever op het cv van de stagiaire leest dat hij/zij bij ons stage heeft gelopen, weet dat de stagiaire een goede stageplek heeft gehad, waar hij of zij heeft laten zien aan de eisen van de opleiding te kunnen voldoen. Doordat onze stagebegeleiders regelmatig met de stagiair reflecteren op zijn/haar eigen handelen geven we tijdig verbeterpunten aan. Het kan zijn dat we een stagiaire adviseren een andere plek te zoeken als we denken dat onze werkwijze niet passend is voor een stagiaire. Het komt ook voor dat een stagiaire niet slaagt voor zijn stage, dit mag echter nooit als een verrassing komen.

Vrijwilligers zijn bij ons mensen die samen met onze medewerkers kunnen werken en een bijdrage leveren aan de werkzaamheden die er op de boerderij zijn. We vinden het belangrijk dat zij met plezier bij ons komen en genieten van hetgeen ze bij ons doen. Het is bij ons mogelijk dat een medewerker in zijn functioneren dusdanig groeit dat er geen sprake meer is van medewerker maar van vrijwilliger. Dat betekent dat een medewerker dan ook uitstroomt en als vrijwilliger actief kan blijven op de boerderij. Het tegenovergestelde komt ook voor, door leeftijd of andere omstandigheden kan het zijn dat het een vrijwilliger niet meer lukt om als vrijwilliger te functioneren maar meer ondersteuning nodig heeft om te kunnen blijven. In dat geval willen we dit met de vrijwilliger bespreken, zonder afbreuk te doen aan de eigenwaarde van de vrijwilliger.

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.

Alle werknemers hebben een passende basisopleiding voor de werkzaamheden die zij bij ons uitvoeren. Door veranderingen in werkwijze, ontwikkelingen in de maatschappij kan het zijn dat verdere verdieping of uitbreiding van kennis noodzakelijk is. In de jaarlijkse loopbaangesprekken wordt ook de duurzame inzetbaarheid van de werknemers besproken. Daarnaast wordt er gekeken wat wenselijk is voor de kwaliteit van de begeleiding die we bieden of de uitvoering van de boerderijwerkzaamheden. We vinden het belangrijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen, passend bij een ieders mogelijkheden en verantwoordelijkheden. In het afgelopen jaar hebben de personeelsleden de volgende opleiding en gevolgd:

- Vier studiemiddagen/intervisie middagen: werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: bewust zijn van werkdruk, het ontstaan van werkdruk, hoe om te gaan met werkdruk en daarbij het functioneren als team
 - resultaat: personeelsleden kennen elkaar beter en kunnen elkaar ondersteunen, omdat wat de één werkdruk oplevert kan een ander juist energie geven. Werkdruk en het functioneren als team zijn jaarlijks wederkerende aandachtspunten.
- BHV herhalingscursus: werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: weten hoe je moet optreden als de gezondheid/veiligheid van betrokkenen in gevaar komt/kan komen.
 - resultaat: de cursus heeft als bijzonderheid dat deze naast de algemene bhv, ook gericht is op situaties zoals deze bij ons op de boerderij kunnen voorkomen en dat maakt het extra waardevol. We herhalen deze cursus jaarlijks waardoor veel zaken een automatisme worden en dat is belangrijk. Op het moment dat er een crisissituatie is, moet je snel kunnen handelen.
- Nederlands voor gevorderden: vakkracht
 - doel: betere beheersing van de Nederlandse taal voor een vakkracht met een buitenlandse achtergrond
 - resultaat: Werknemer beheerst de Nederlandse taal inmiddels mondeling en schriftelijk goed.
- Dag van de zorglandbouw: Directeur, werkbegeleider en voorzitter Raad van Toezicht
 - doel: informatie ophalen betreffende ontwikkelingen op het gebied van landbouw en zorg
 - resultaat: leuke workshops en te zien waar anderen mee bezig zijn. Niet echt nieuwe zaken gehoord. Wel altijd leuk om oude bekenden te ontmoeten.
- Voorlichting medewerker federatie landbouw en zorg over landelijke ontwikkelingen: raad van toezicht en directeur.
 - doel: geïnformeerd worden over landelijke ontwikkelingen en hierop kunnen anticiperen in de toekomst.
 - resultaat: Geen nieuwe informatie gehoord die niet al was ingebracht door individuele leden van onze raad van toezicht. We zijn dus goed geïnformeerd.
- Ledenavond Coöperatie Boer en Zorg: 2 werkbegeleiders
 - doel: kennis ophalen en kennis maken met andere leden van de coöperatie
 - resultaat: Thema was minder interessant voor ons. Kennis maken met andere zorgboeren was beperkt.
- EVC Traject MBO 4 maatschappelijke zorg (gestart nog niet afgerond in 2024): 2 werkbegeleiders
 - doel: traject gestart omdat de opleiding van beide werkbegeleiders niet erkend werden in de aanbesteding wmo Twente. (De ene werkbegeleider afgeronde MBO-3 opleiding inrichtingswerk, andere HBO diermanagement met afstudeerrichting dieren in de zorg en op dat gebied voor ons relevante zorgvakken gevolgd)
 - resultaat: Het EVC-traject is intensief en verlengd tot en met maart 2024. Dan volgt de toetsing. We vinden het veel energie kosten en het levert een noodzakelijk papiertje op. De beide werknemers ervaren het traject met name als een belasting en hebben niet het gevoel dat zij nieuw kennis of vaardigheden leren die voor onze organisatie nuttig zijn. Wel moeten ze kennis op doen rond bijvoorbeeld het verstrekken van medicatie wat bij onze organisatie absoluut niet aan de orde is. We zijn blij als het in april 2025 kan worden afgerond. Beide medewerkers gaan waarschijnlijk dan wel door voor het diploma MBO4 sociaal werk, omdat dat officieel erkend wordt en het EVC-traject geen officieel diploma is.
- Human Capital Management (gestart nog niet afgerond in 2024): directeur
 - doel: Inzicht in optimaal benutten van het menselijk kapitaal in de organisatie, het juiste personeel op de juiste plek, voorkomen van burn-out en behouden van gezonde werkomgeving.
 - resultaat: De Viermarken werkt met de me4all talentscan. De achtergrond van deze scan is dat elk mens beschikt over een aantal kwaliteiten en als een werknemer die kwaliteiten in kan zetten krijgt hij daar energie van. Als een werknemer vooral moet werken vanuit kwaliteiten waarover hij niet beschikt, dan kan hij dat waarschijnlijk wel, maar kost dat energie en kan het ook zijn dat daardoor meer

werkdruk ontstaat. Deze opleiding gaat er over hoe je kwaliteiten zo optimaal mogelijk inzet, je bij vacatures de juiste persoon op de juiste plek kiest, wat de bedrijfscultuur van de organisatie is en hoe dat weer past bij de bedrijfscultuur waarin een bepaalde werknemer zich op zijn gemak voelt. Door inzicht hierin te hebben

- Keurmeester volgens de NEN-normen (herhaling): werkbegeleider
 - doel: zorgen dat alle apparaten met een snoer gekeurd zijn en veilig te gebruiken zijn.
 - resultaat: cursus gevolgd en we kunnen onze apparaten zelf keuren.
- B VCA cursus: werkbegeleider
 - doel: basiscursus over veilig werken op de werkvloer.
 - resultaat: we werken met machines en werktuigen. Werkbegeleider is zich bewust van de gevaren die er op de werkvloer kunnen zijn.
- Veilige zorg voor leidinggevenden/ondernemers: directeur
 - doel: voorwaarde voor lidmaatschap bij de coöperatie Boer en Zorg en toetsen of we als organisatie voldoende stil staan bij het bieden van veilige zorg
 - resultaat: Betere bewustwording wat veilige zorg inhoud. We vinden het bieden van een veilige plek de basis voor alles wat we doen. Het is goed hier met enige regelmaat bij stil te staan. Deze cursus is een goede manier om dat te doen. In 2025 gaan alle werknemers van onze organisatie deze cursus volgen.
- Veilige zorg voor medewerkers en zzp-ers: werkbegeleider (alle werkbegeleiders en vakkrachten gaan deze cursus in 2025 volgen)
 - doel: bewustwording van werkbegeleiders en vakkrachten wat wordt verstaan onder veilige zorg en hoe wij daar nog beter zorg voor kunnen dragen.
 - resultaat: Beter bewust waar veilige zorg voor staat en hoe belangrijk dat is.
- Gebruik ONS van Nedap: twee werkbegeleiders
 - doel: kunnen werken met het elektronisch clientendossier van de coöperatie Boer en Zorg
 - resultaat: we kunnen declareren, maar zijn nog lang niet voldoende vaardig in Nedap. Dit wordt vervolgd.
- Bijeenkomst praktijkbegeleiding Social Work van Saxion (hbo): 2 werkbegeleiders
 - doel: geïnformeerd zijn met betrekking tot toetsen gewenste kwalificaties stagiairs
 - resultaat: We weten hoe we op een goede manier de kwalificaties van stagiairs moeten toetsen.
- Bijeenkomst praktijkbegeleiding ROC (mbo): 1 werkbegeleider
 - doel: geïnformeerd zijn en met anderen reflecteren over de wijze waarop toetsen worden beoordeeld.
 - resultaat: door met collega's stagebegeleiders van andere organisaties te reflecteren, kunnen we betere begeleiders voor onze eigen stagiairs zijn. We nemen met enige regelmaat deel aan reflectiebijeenkomsten.
- Bijeenkomsten vereniging Zorgboeren Overijssel: directeur en werkbegeleider
 - doel: kennis ophalen, netwerken en ervaringen uitwisselen
 - resultaat: geïnformeerd rond ontwikkelingen in Overijssel en ontmoetingen met collega zorgboeren waarin je met elkaar van gedachten kunt wisselen.
- Bijeenkomsten Collectief Midden Overijssel: vakkracht en werkbegeleider
 - doel: kennis ophalen rond agrarisch natuurbeheer, de beheersmaatregelen die we op sommige percelen hebben, netwerken
 - resultaat: de landbouwgrond en natuurelementen worden beheerd zoals het hoort en we kunnen medewerkers uitleggen en meenemen in de uitvoering van werkzaamheden die horen bij de beheersmaatregelen en het agrarische natuurbeheer. We kunnen meer vertellen over de achtergronden waarom en hoe we het beheer doen.
- Bijeenkomsten Voedselproducenten Enschede: directeur
 - doel: netwerken en mogelijkheden van samenwerken en eventueel gezamenlijke afzet organiseren
 - resultaat: we kennen de voedselproducenten in de stad en kunnen kijken in hoeverre we kunnen samenwerken.
- Biokennisweek. Werkbegeleider heeft volgende lezingen online gevolgd:
 - de kortste keten: community supported agriculturs (SCA) voor robuuste landbouw
 - Microbioom, bodem en gezondheid
 - de kunst van het zelf opkweken van plantgoed
 - next generation: ondernemers in de biologische sierteelthandel
 - ketensamenwerking in eiwitgewassen
 - praktijkervaringen van biologische ondernemers met agroforestry
 - met groenbemesters de diepte in
 - spoedcursus bio regelgeving tuin- en akkerbouw
 - de Skal inputlijst, hoe zit het nou?
 - agroforestry & verdienmodellen: 3 casussen
 - strokenteelt, biodiversiteit en plaagbeheersing
 - regeneratieve permacultuur Schevichon: geschikt/ongeschikt voor grootschalige landbouwtransitie
 - ingangscontrollers: waar let Skal op
 - doel: vakkennis op het gebied van biologische landbouw ophalen en deze in kunnen zetten ten behoeve van onze boerderij en

medewerkers.

- o resultaat: Veel kennis opgehaald die gebruikt kan worden om onze biologische boerderij te verbeteren.
- Stagebiedersdag Warmonderhof: werkbegeleider
 - o workshop Werken met aandacht
 - o woel: werken met stagiairs van verschillende leeftijden op een druk bedrijf
 - o workshop: Feedback geven
 - o doel: Hoe geef je op een positieve en opbouwende manier feedback
 - o resultaat: Herhaling van reeds bestaande kennis. Het is goed dit af en toe op te frissen en ook te toetsen of we het nog goed doen. Dit komt ten goede aan de kwaliteit van de stageplek die we bieden. Daarnaast zijn we weer op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van het opleidingsveld.
- Congres Wijkkracht, Hengelo: 2 werkbegeleiders
 - o doel: kennismaken met de organisatie die de aanbesteding in Hengelo (O) is gegund.
 - o Resultaat: We weten nog niet op welke wijze we in 2025 in de gemeente Hengelo zorg gaan bieden. We zijn gegund, maar duidelijk werd dat het nog onduidelijk is hoe Wijkkracht in 2025 gaat functioneren.

Als Viermarken hebben we voldoende kennis in huis, zowel op het gebied van landbouw als van zorg. In 2025 volgen alle werkbegeleiders de cursus veilige zorg en wordt de bhv-opleiding herhaald. Daarnaast zullen er twee thema bijeenkomsten voor personeel georganiseerd worden die gebaseerd zijn op de me4all-talentscan, werkdruk en samenwerken als team. Daarnaast organiseren we een studiedag waarbij we met het team op bezoek gaan bij één of twee andere organisaties om kennis en inspiratie op te doen.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Wij vinden dat blijven ontwikkelen een continue aandachtspunt is. Binnen ons team hebben we voldoende competenties voor het werk dat we doen en zeker ook de wil en de motivatie om te blijven ontwikkelen. Dat is een van de redenen waarom we ook graag van stagiairs horen wat zij in de opleiding meekrijgen, daar kunnen wij dan ook weer van leren. In 2025 ligt met name de nadruk op het bijspijkeren van kennis op het gebied van het agrarische bedrijf en daarnaast de basiscursussen rondom veilige zorg.

Geplande opleiding/scholing voor 2025:

- Herhalingscursus bhv:
 - o wie: werkbegeleiders en vakkrachten
 - o doel: zorgen dat onze kennis op dit gebied altijd actueel is en we kunnen handelen bij (kleine) ongevallen en incidenten op de boerderij.
- Moestuincursus op basis van Velt. (Velt is een non-profit organisatie op het gebied van ecologisch leven, koken en/of tuinieren. Op de Viermarken werken we sinds de start met de teeltmethode van Velt): werkbegeleider
 - o wie: werkbegeleider
 - o doel: ophalen van kennis op dit gebied zodat dezelfde achtergrond kennis aanwezig is en dit ook uitgedragen kan worden door meerdere mensen
- Afronden EVC-traject
 - o wie: twee werkbegeleiders
 - o doel: voldoen aan de voorwaarden van de aanbesteding van Samen Twente
- Veilige zorg voor medewerkers en zzp-ers: werkbegeleider (alle werkbegeleiders en vakkrachten gaan deze cursus in 2025 volgen)
 - o doel: bewustwording van werkbegeleiders en vakkrachten wat wordt verstaan onder veilige zorg en hoe wij daar nog beter zorg voor kunnen dragen.
- Imkerkursus
 - o wie: werkbegeleider moestuin
 - o doel: we hebben bijenkassen op de tuin, de imker die deze kassen beheert is op leeftijd, tzt willen we dit zelf over kunnen nemen
- Voedselbosdagen
 - o wie: werkbegeleider moestuin
 - o doel: ervaringen uitwisselen en kennis ophalen met collega's die ook een voedselbos hebben
- Bijeenkomsten Vereniging Zorgboeren Overijssel
 - o wie: directeur, werkbegeleider
 - o doel: ervaringen uitwisselen, kennis ophalen, netwerken
- Coöperatiedag Coöperatie Boer en Zorg (als deze in 2025 wordt gehouden)
 - o wie: directeur, werkbegeleider
 - o doel: ervaringen uitwisselen, kennis ophalen, netwerken

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

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.

Het is belangrijk dat we onze competenties blijven ontwikkelen en goed geïnformeerd zijn over veranderingen in wet- en regelgeving zodat we daar op voorbereid zijn. Deze competenties liggen zowel op het gebied van de zorg als op het agrarische vlak.

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. De meerwaarde van onze organisatie is dat we samen met onze doelgroep de boerderij beheren en daarom is het nodig dat onze personeelsleden ook op het agrarische gebied over voldoende vaardigheden beschikken. In 2025 hebben een aantal werknemers daarom gekozen op dit vlak een aantal cursussen te volgen.

In 2024 hadden we afgesproken dat de gevolgde opleidingen besproken zouden worden tijdens het personeelsoverleg, maar in de praktijk is dat niet gelukt. Reden hiervoor is dat er onvoldoende tijd beschikbaar was. We hebben daarom voor 2025 afgesproken dat scholing een van de themabijeenkomsten wordt in 2025. Daarnaast verwachten we dat collega's die een cursus hebben gevolgd elkaar informeren daar waar dit een bijdrage levert aan het verbeteren van onze kwaliteit. Nieuwe inzichten zijn altijd waardevol en kan leiden tot bijstellen van onze werkwijze.

De coach die ons nu al een aantal jaren begeleidt heeft bij de intervisie bijeenkomst gestopt. Dit betekent dat we eind 2024 hebben gekeken of en hoe we deze bijeenkomsten willen vervolgen. We denken dat het belangrijk is dat een externe de intervisie bijeenkomsten leidt en we vinden twee bijeenkomsten jaarlijks voor het gehele team voldoende. Er zijn inmiddels gesprekken geweest met twee mogelijke opvolgers.

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.

Aandachtspunt bij de voortgangsgesprekken was het beter SMART formuleren van doelen in het digitale dossier van medewerker. Dit zodat collega werkbegeleiders helderder hebben wat het doel is/doelen zijn waar medewerker aan wil werken. Voor het realiseren van doelen vinden we dat in eerste instantie medewerker zelf verantwoordelijk is daar naar vermogen aan te werken. Onze begeleiding is gericht op ondersteuning van dat proces. Dit bespreken we al tijdens de intake en is een onderwerp van gesprek tijdens de voortgangsgesprekken. We zijn hier al beter in geworden, maar het kan nog beter. Wel helder is dat het onmogelijk is dat alle werkbegeleiders alle doelen van alle medewerkers kennen. Daarvoor is de groep inmiddels te groot. Alle werkbegeleiders hebben toegang tot de dossiers en kunnen waar nodig even kijken hoe een doel is geformuleerd, maar veelal kan dit ook gewoon worden gevraagd aan de betreffende medewerker. Deze zal dan zijn/haar visie op het doel weergeven. Dit is ook een mooie manier te controleren of het beschreven doel ook op deze wijze nog helder is bij de medewerker. Door allerlei omstandigheden kan het namelijk zijn dat dit het doel bijgesteld zou moeten worden.

We hebben op de boerderij ook doelen waarvan we vinden dat we die als boerderij moeten realiseren en die we zowel tijdens het voortgangsgesprek als tijdens het tevredenheidsonderzoek evalueren. De belangrijkste doelen vinden we dat mensen zich veilig voelen op de boerderij en zichzelf kunnen zijn. Dat klinkt misschien simpel maar voor een groot deel van onze doelgroep is dit niet vanzelfsprekend en daardoor zijn dit ook regelmatig gespreksonderwerpen tijdens een voortgangsgesprek.

Net als vorig jaar geldt het volgende:

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 ambulante begeleider, begeleider bij de woonvorm en/of de vertegenwoordiger van de medewerker. Of de extern begeleider 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 te geven 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. Doelen worden 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 de 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 meerdere 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 het functioneren 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 de medewerkers een vertrouwensband hebben opgebouwd met een werkbegeleider die ze hier bijna dagelijks zien. De begeleider thuis zien ze misschien minder en soms vinden er thuis ook meer personele wisselingen plaats. 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 tandartsafspraken 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.

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.

Naast de officiële voortgangsgesprekken zijn de gesprekken op de werkvloer minstens net zo belangrijk. Als er belangrijke informatie uit deze gesprekken komt wordt dit besproken tijdens de dagafsluiting, vastgelegd in de overdracht en waar nodig ook in het dossier van de medewerker.

Voor de meeste medewerkers is een jaarlijks voortgangsgesprek voldoende. Voor een enkeling vindt het voortgangsgesprek vaker plaats en vaak is er dan ook een doel richting uitstroom.

Er vinden ook meerdere voortgangsgesprekken plaats op het moment dat we problemen ervaren op de werkvloer. Dit kan te maken hebben met fysieke of psychische achteruitgang, er is dan een moment waarop we denken dat we als Viermarken niet meer de geschikte plek zijn. Het kan ook te maken hebben met gedrag: omgang met collega's, niet kunnen houden aan algemene afspraken, op de wijze van communiceren. Waar nodig zijn deze gesprekken in overleg met de verwijzende organisaties en eventueel deskundigen van deze organisatie.

Door het ouder worden van onze doelgroep zijn we ook meer aan het nadenken wat voor ons haalbaar is qua begeleiding of wat nodig is om een ouder wordende doelgroep een goede plek te bieden. Kunnen en willen we dit. Dit zijn aandachtspunten voor het meerjarenbeleid van de stichting.

Naast het ouder worden van onze doelgroep hebben we ook een groter instroom van juist jong volwassenen gehad. Voor deze groep is het in eerste instantie belangrijk dat ze zichzelf leren kennen, soms tot rust komen en vanuit die rust weer gaan bouwen aan doelen en toekomstplannen.

Er zijn in 2024 48 medewerkers gestart, waarvan 7 medewerkers in november en december. Deze medewerkers hadden op 31 december 2024 nog geen einde proeftijd gesprek gehad.

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 het verleden was de directeur bij de meeste bijeenkomsten aanwezig, nu is afgesproken dat de raad zelfstandig vergaderd. Dit met begeleiding van een vrijwilliger. De directeur is aanwezig is op het moment dat de directeur zaken wil bespreken met de raad of op het moment dat de raad zover is dat zij punten met de directeur willen bespreken. Dit geeft meer ruimte om ook zonder directeur lastige onderwerpen onderling te bespreken en een standpunt van de raad te formuleren als dit nodig is. Het reglement van 'De Viermarkenraad' zal getoetst worden of dit nog voldoet aan de huidige wet- en regelgeving rond cliëntenraden en daarnaast zal afgesproken moeten worden hoe vaak de directeur minimaal bij een (deel van) een overleg aanwezig is.

In 2024 heeft de Viermarkenraad 9 keer vergaderd en is er een algemene medewerkersvergadering geweest waarbij geen staf aanwezig was. Tijdens deze algemene medewerkersvergadering zijn er twee leden van de Viermarkenraad afgetreden en twee nieuwe medewerkers zijn gekozen. De raad heeft het afgelopen jaar over de volgende onderwerpen gesproken:

- Rookbeleid van de stichting (directeur)
- Traktatiebeleid (gezond versus een keer iets lekkers krijgen) (directeur)
- Financien (directeur)
- Organiseren van duurzaamheidseducatie voor primair onderwijs (directeur)
- Open week 2024 (directeur)
- Zomeractiviteit 2024 (Viermarkenraad)
- Actualiseren reglement Viermarkenraad (wederzijds)
- Binnenwerkruimte (beperkt) (Viermarkenraad)
- Werkoverleggen bij verschillende werkgebieden (Viermarkenraad)
- Realiseren van een stilte plek/prikkelarme ruimte of plek (Viermarkenraad)
- Sinterklaas attentie (wederzijds)
- Midwinterfeest (wederzijds)
- Arbo handboek is regelmatig geactualiseerd: opnieuw uitdelen of kenbaar maken bij medewerkers die er al langer zijn. (Viermarkenraad)
- Praktische aangelegenheden (Viermarkenraad) als
 - beter schoonmaken van laarzen na gebruik
 - beter opruimen van spullen als je klaar bent met een klus
 - dranger op een deur
 - kleding in kleedkamers
 - viltjes onder stoelen
 - Rolstoeltoegankelijkheid van de winkel

Rookbeleid:

Voor 2024 is afgesproken dat de volgende wijziging in het rookbeleid in 2025 wordt afgesproken. In 2024 wordt het beleid van 2023 gevolgd: Natuurlijk niet binnen roken en op brandgevaarlijke plekken, niet roken op het terras en niet roken bij ingangen van gebouwen, met uitzondering van de grote deuren bij de loods. Dit omdat dit de pauzeplek is van veel rokers.

Traktatiebeleid:

Doordat er veel mensen op de boerderij zijn wordt er regelmatig getrakteerd. Als organisatie denken we dat we misschien naar een gezamenlijke maandelijks tractatie zouden moeten gaan, gezonder en dan voelen mensen niet de druk van "moeten" trakteren. De Viermarkenraad is tegen: niet iedereen krijgt alle tractaties, doordat men niet alle dagdelen aanwezig is en voor velen is het één van de weinige keren dat men iets lekkers krijgt. Verder vindt men dat elke medewerker zelf mag beslissen of hij wel/niet trakteerd en dat niemand verplicht is te trakteren en daar ook niet op wordt aangekeken. Voorlopig wordt het traktatiebeleid niet veranderd. Blijft wel een punt van aandacht.

Financiën:

Uitleg door de directeur over de jaarrekening en begroting van de organisatie en hoe budgetten bestemd worden. Tijdens het opstellen van de begroting, in augustus van het jaar kunnen medewerkers via de werkbegeleider aangeven welke wensen er zijn en zal de directeur kijken of dit ingebed kan worden in de begroting. Bij het bespreken van de begroting wordt hier uitleg over gegeven.

Duurzaamheidseducatie:

Voordat besloten is om het organiseren en coördineren van duurzaamheidseducatie te gaan organiseren is met de Viermarkenraad afgestemd of zij deze nieuwe activiteit zien zitten. Daarbij is besproken wat de activiteiten inhouden, waar medewerkers eventueel een bijdrage aan zouden kunnen leveren en hoe dit een impact kan hebben als ook scholen een bezoek aan 'De Viermarken' zouden gaan brengen. Dat laatste is in eerste instantie nog niet aan de orde. Afgesproken is dit te gaan doen en de Viermarkenraad te betrekken bij activiteiten op het moment dat deze direct van invloed zijn op de werkvloer. Voor activiteiten buiten de boerderij is dit niet noodzakelijk.

Open week:

Er is in 2024 een open week gehouden. Signaal van de medewerkers was dat de gezelligheid van de open dag werd gemist. In 2025 komt er weer een open dag. Mogelijk dat we in de toekomst afwisselend een open week en een open dag gaan houden. Dit is niet verder besproken.

Zomeractiviteit:

De zomerbarbecue in 2024 is goed bezocht en was gezellig, maar de medewerkers willen ook graag een uitje. Opvallend is dat er bij een uitje minder medewerkers meegaan dan bij een barbecue aanwezig zijn. Voor 2025 ligt er een wens richting bezoek aan het pluimveemuseum in Barneveld. Dit wordt in 2025 opnieuw geagendeerd.

Reglement Viermarkenraad:

Wet- en regelgeving veranderd. Het reglement van de Viermarkenraad is al jaren oud: gekeken moet worden of deze voldoet aan de huidige eisen. Dit is eind 2025 nog niet helemaal afgerond.

Binnenwerkruimte:

De binnenruimte op 'De Viermarken' is beperkt. Voor dit moment is dat een gegeven. Dit is een aandachtspunt voor toekomstige ontwikkelingen en in het meerjarenbeleidsplan van de organisatie moet de huisvesting worden meegenomen.

Werkoverleggen:

Werkoverleggen werkgebieden. Soms is niet altijd duidelijk wanneer en op welke wijze een werkgebiedoverleg georganiseerd is. De directeur brengt dit onder de aandacht bij de werkbegeleiders zodat zij dit duidelijker communiceren. Niet elk werkgebied doet dit overleg op dezelfde wijze, dit hangt ook af van de wijze waarop de medewerkers van dit werkgebied dit overleg graag georganiseerd zien. Bij sommige werkgebieden is dat structureel op een vast moment, bij andere werkgebieden is dat seizoensgebonden of als er iets speelt. Werkbegeleiders en medewerkers spreken de wijze waarop zij dit overleg willen met elkaar af.

Stilte plek/rustruimte:

Realiseren van een stilte plek/rustruimte. Al verschillende malen is er op de Viermarken een rustruimte gerealiseerd en telkens werd deze ruimte niet gebruikt en uiteindelijk voor andere doelen ingezet. Nu opnieuw het verzoek komt voor het creëren van een rustruimte/stilte plek willen we graag eerst helder hebben waar precies behoefte aan is en hoe we dat dan misschien kunnen realiseren. Dit is nog niet verder uitgewerkt.

Sinterklaasattentie:

In 2024 is er net als in 2023 een sinterklaas attentie geweest. Georganiseerd door werkbegeleiders en met hulp van Viermarkenraad uitgevoerd.

Midwinterfeest:

De locatie van het midwinterfeest was een succes en voor bijna alle medewerkers een goede plek. Dit is het tweede jaar dat we gebruik hebben gemaakt van deze plek en besloten is deze plek alvast voor 2025 te reserveren.

Arbohandboek:

Het actuele arbohandboek staat op de website van 'De Viermarken' en is daar voor iedereen in te zien. Inmiddels staat daar ook een actuele gesproken versie op. Als het arbo-handboek wordt aangepast, zullen we deze versies ook aanpassen. Dat is handiger dan iedereen telkens een nieuw handboek te verstrekken. Op wens kunnen we het voor een individuele medewerker natuurlijk printen.

Praktische aangelegenheden:

Waar mogelijk worden praktische aangelegenheden, besproken, aangepakt en als dit niet aangepakt kan worden uitgelegd waarom niet. Het opruimen van de werkplekken bijvoorbeeld is een continue aandachtspunt en zowel vakkrachten als werkbegeleiders proberen zoveel mogelijk aan het eind van de werkdag alles nog een keer na te lopen en op de juiste plek op te bergen als dit niet gedaan is. Het blijft echter wel een verantwoordelijkheid van elke medewerker het gebruikte materiaal weer op te ruimen op de plek waar het hoort.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

Het unieke van 'De Viermarken' is dat de boerderij gedragen wordt door de medewerkers. Als personeel is het onze taak de voorwaarden te scheppen zodat medewerkers zoveel mogelijk in hun eigen kracht komen. Daardoor kan men ook aan zijn/haar persoonlijke doelen werken. Het is dan ook essentieel dat we goed in gesprek blijven en samen met medewerkers onderzoeken in welke richting het agrarische bedrijf zich moet ontwikkelen en natuurlijk daardoor ook de begeleiding die we door het agrarische bedrijf kunnen bieden. Dat is heel anders dan als je een boerderij hebt waar je komt helpen. Daar waar onze doelgroep het in de begin jaren vanzelfsprekend vond mee te denken hoe we de boerderij het beste draaiende konden houden, komen er nu steeds vaker mensen die eigenlijk bezig gehouden willen worden, bezig zijn met eigen problematiek of alleen een plezierige dag willen hebben. We proberen mensen deelgenoot te maken van onze werkwijze en veelal werkt dat uitstekend, maar steeds vaker zijn er ook mensen waarbij onze plek één van de plekken is waar men dagbesteding krijgt en men helemaal niet zo geïnteresseerd is of het werk op de boerderij wel zinvol is. Voor ons als organisatie voelt dat als een verschuiving van arbeidsmatige dagbesteding naar dagbesteding. Gelukkig geldt bovenstaande nog voor een minderheid, maar het is wel een ontwikkeling die gaande is en daardoor onze aandacht heeft. Iets om mee te nemen in een langere termijn visie voor de organisatie.

We vinden het belangrijk wat te doen met onderwerpen die door de Viermarkenraad aangedragen worden, hen goed te informeren en ook te bespreken waarom sommige zaken misschien niet mogelijk zijn. De Viermarkenraad is een combinatie van personeels- en medewerkersvertegenwoordiging. We hebben jaren geleden al geconstateerd dat een aantal onderwerpen zowel met personeel als met onze doelgroep besproken worden en met elkaar hebben we besloten één inspraakorgaan te maken: De Viermarkenraad. Een aandachtspunt daarbij is op welke wijze de leden van de Viermarkenraad de medewerkers die geen lid zijn van de Viermarkenraad betrekken. In 2024 hebben we hier aandacht aan besteed door bij elk werkgebied een ideeënbusje te hangen. Dit busje is voor ideeën van alle medewerkers. Het lid van de Viermarken kan ook snel even een notitie in het busje gooien, zodat hij/zij niet vergeet als er iets besproken is dat van belang is voor de Viermarkenraad. Het is belangrijk dat de leden beseffen dat ze niet voor zichzelf spreken, maar voor alle medewerkers van de organisatie. Dat is best een kunst.

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 2024 hebben we in oktober en november het tevredenheidsonderzoek uitgedeeld. Als basis voor het tevredenheidsonderzoek gebruiken we het kwaliteitskader van de zorglandbouw en hebben we in 2024 dezelfde vragenlijst en manier van uitdelen gebruikt als in 2023. De enquête kan anoniem worden ingevuld.

Samenvatting van de resultaten.

	2024		2023	
	aantal	%	aantal	%
uitgedeeld	128	100%	107	100%
ingeleverd	107	84%	93	87%
reden niet ingeleverd				
niet willen invullen	4	3%	10	9%
onbekend	17	13%	4	4%
op basis van aantal ingeleverde lijsten				
naam ingevuld	82	77%	68	73%
leeftijd ingevuld	99	93%	87	94%

	2024	2023
SAMEN	8,5	8,7
Ik hoor erbij en doe mee	8,6	8,7
Ik kan kiezen uit nuttig werk	8,4	8,6
We eten samen gezond		
BUITEN	8,0	8,3
Ik beweeg veel op de boerderij.	7,9	8,2
Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn	8,1	8,4
Het ritme op de boerderij geeft me houvast	8,1	8,2
GEWOON	8,3	8,6
Ik word gezien en gehoord	8,5	8,7
Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven		
Ik krijg de kans om te leren	8,2	8,4
VIERMARKE EN KRACHT VAN DE ZORGLANDBOUW	8,3	8,5

ALGEMENE VRAGEN	2024	2023
Sinds ik bij 'De Viermarken' kom voel ik me gelukkiger	8,4	8,5
Ik voel me veilig op 'De Viermarken'	8,7	8,9
De Viermarken is belangrijk voor mij	8,5	8,9
Ik zou iemand anders, in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan	9,0	9,1

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 2024

De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn in het algemeen 0,2 punt lager dan in 2023. Bij de instroom van 48 nieuwe medewerkers en het vertrek van 47 bestaande medewerkers vinden we dat dit een mooi resultaat is.

Samen

Ik hoor erbij en ik doe mee

Medewerkers ervaren vooral, nog meer dan in 2023 dat ze een onderdeel van een team zijn. Het contact met collega's wordt iets minder hoog gewaardeerd, maar met een 8,4 t.o.v. een 8,8 in 2023 behoorlijk hoog. Gezien het aantal nieuwe medewerkers dat is gestart en het aantal medewerkers dat is gestopt is dat een goede score.

Ik kan kiezen uit nuttig werk

De werkzaamheden worden zeker als nuttig ervaren (8,7) en er is ook voldoende afwisselend werk. Er kan gekozen worden welke werkzaamheden gedaan worden.

Buiten

Ik beweeg veel op de boerderij

Uit de opmerkingen bij het tevredenheidsonderzoek blijkt dat een deel van onze doelgroep minder mobiel wordt en minder stabiel ter been is. Dit maakt dat bewegen over het erf risico voller is en we voor deze mensen vaker klussen aanbieden waarbij het lopen beperkt is om vallen te voorkomen. Daardoor krijgen zij minder beweging dan ze gewoon waren. We hebben geen mogelijkheid mensen 1 op 1 te begeleiden, maar proberen wel zoveel mogelijk aandacht aan het veilig blijven bewegen te besteden.

Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

De meerderheid van de medewerkers werkt liever buiten dan binnen. Een aandachtspunt, met name in de winterperiode is een plek waar mensen hun hoofd leeg kunnen maken. In de zomer is daar buiten voldoende ruimte voor, binnen is dat lastiger omdat alle binnenruimtes vaak bezet zijn. We gaan in overleg met de Viermarkenraad kijken wat we zouden kunnen doen om dit te verbeteren.

Het ritme op de boerderij geeft me houvast

Ten opzichte van 2023 geven medewerkers aan dat ze door het komen naar de Viermarken thuis beter kunnen functioneren. Daarnaast hebben ze meer structuur in hun leven gekregen. Op het gebied van zelfvertrouwen en verantwoordelijk zijn voor de taken scoren we iets lager maar met respectievelijk een 7,8 en 8,5 zijn dit behoorlijke cijfers. We denken dat zelfvertrouwen ook zal moeten groeien bij de mensen die nog niet zo lang op de boerderij zijn. We blijven daarom hieraan werken.

Gewoon

Ik word gezien en gehoord

Met gemiddeld een 8,5 is dit een mooi score. Er zit hier een klein verschil in de waardering van de persoonlijk werkbegeleider en de andere werkbegeleiders. De persoonlijk werkbegeleider is degene met wie intake en voortgangsgesprekken gehouden worden en degene die in eerste instantie ook de contactpersoon is van de medewerker voor alle aangelegenheden. Daardoor kent deze werkbegeleider de medewerker over het algemeen beter dan de andere werkbegeleiders en dat geeft ook een ander contact.

Ik krijg de kans om te leren

Medewerkers zijn tevreden over de mogelijkheden die er zijn. Een aandachtspunt kan zijn dat nieuwe medewerkers iets meer uitleg nodig hebben bij taken dan medewerkers die al langer op de boerderij zijn.

Algemeen

Ook in 2024 voelt men zich veilig op de Viermarken, is men gelukkiger en zouden ze iemand anders aanraden naar de Viermarken te komen. Ten opzichte van 2023 wordt de Viermarken iets minder belangrijk gevonden, maar dat kan ook als positief gezien worden, doordat mensen naast de Viermarken andere bezigheden kunnen hebben.

We hebben geen nieuwe actiepunten aangemaakt naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek omdat we denken dat het onderdelen zijn van onze reguliere werkwijze. Het punt rond een plek vinden om je hoofd leeg te maken hebben we al als actiepunt benoemd naar aanleiding van gesprekken met de Viermarkenraad.

Bijlagen

- vragenlijst tevredenheidsonderzoek 2024

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 2024

- Medewerker heeft zich bijna met een mes gesneden
 - Medewerker heeft het kaasmes uit de keuken gehaald om daarmee een pompoen te snijden. Medewerker weet dat ze niet met dit mes mag werken, wilde dit toch overleggen met de vakman, maar deze was net even niet in de keuken, waardoor medewerker het mes gewoon gepakt heeft. Vervolgens heeft medewerker zich oppervlakkig gesneden, velletje van vinger geraakt. Medewerker wist dat ze dit mes niet zomaar mocht pakken, maar dacht kan wel snel even. Medewerker uitgelegd dat juist dan ongelukken gebeuren. Medewerker is geschrokken en heeft beloofd beter te luisteren. De messen zijn onder beheer bij de vakkracht en vakkracht bepaald welke medewerkers veilig met de messen kunnen werken. Op het moment dat de vakkracht even niet in de keuken aanwezig is en er niemand aanwezig is, zullen de messen opgeborgen worden.
- Medewerker is van krukje gevallen
 - Medewerker zat op een krukje onkruid te wieden. Hij kon zijn evenwicht niet goed bewaren en is omver gerold. Er was geen letsel. Medewerker wordt ouder en dacht dat hij met een krukje makkelijker onkruid zou kunnen wieden. Er wordt gezocht en geprobeerd om passende werkzaamheden te zoeken. Met medewerker overlegd dat het handiger is als hij eerst even overlegd als hij iets nieuws wil proberen. Medewerker kan nl. niet altijd inschatten wat het effect van zijn ideeën is.
- Medewerker is gestruikeld over een steen dat een insectennet in de tuin op zijn plaats hield.
 - Medewerkers weten dat er stenen liggen tussen de bedden in de moestuin om netten op de plek te houden. Dit is al jaren zo. Dit is de eerste keer dat er iemand struikelt. Medewerker is geschrokken, had een kleine schaafplek en blauwe plek. Opnieuw aandacht besteed aan de stenen. We houden even in de gaten of goed gaat. Zo nodig zullen we de stenen een opvallende kleur geven. (Er zijn in 2024 geen verdere valincidenten als gevolg van deze stenen geweest)
- Medewerker met geïrriteerde oogleden
 - Heer is bij de wasbak aangetroffen terwijl hij in zijn ogen aan het wrijven was. Onmiddellijk is de oogdouches gebruikt en contact opgenomen met de ambulante hulpverlener. Dhr wilde niet naar de huisarts. Behalve irritatie aan zijn oogleden was er gelukkig niets aan de hand. De heer was samen met een collega een bosmaaier aan het schoonmaken en heeft waarschijnlijk door zijn ogen gewreven terwijl zijn handen niet schoon waren, waardoor zijn huid is gaan irriteren. Met dhr gesproken over veiligheid en hygiëne.
- Medewerker is over voerzak gevallen
 - Medewerker en werkbegeleider waren een kast aan het opruimen en moesten daardoor ook voerzakken verplaatsen en de bekapstoel van de schapen. Bij het verplaatsen van de bekapstoel stapte medewerker naar achteren, maar daar lag een voerzak, waardoor medewerker achterover op haar stuitje viel. Medewerker heeft een aantal dagen last van haar stuitje gehad. Omdat werkbegeleider

en medewerker snel even de spullen uit de kast wilden halen hebben ze niet goed opgelet waar ze spullen even snel hebben neergelegd. En juist bij 'even snel' gaat er vaak iets mis. Afgesproken rustig en met beleid klussen uit te voeren en te kijken waar je je voeten neer zet.

- Medewerker heeft hoofd gestoten
 - Medewerker was hazelnoten aan het oprapen maar lette bij het weer rechtop gaan staan niet op dat de hazelnootboom ook takken heeft. Medewerker had een gevoelige plek op haar hoofd, maar geen hoofdpijn of andere klachten. Een bezoek aan de huisarts vond ze niet nodig. We hebben medewerker in de gaten gehouden, maar verder niets bijzonders aan haar opgemerkt. Medewerker is in staat haar omgeving in de gaten te houden en we hebben haar gevraagd dit beter te doen, zeker als je al bukkend verder loopt in de omgeving van een boom met laaghangende takken.
- Medewerker is gevallen in de moestuin
 - Medewerker verstepte zich in de moestuin en is gevallen. Medewerker is geschrokken maar had geen letsel. De grond in de moestuin kan oneffen zijn. Medewerker gevraagd goed te kijken waar ze loopt.
- Medewerker is door schapen omver geduwd
 - Medewerker is schapen in de wei gaan voeren terwijl hij minder mobiel was door gekneusde knie. Afspraak is dat twee medewerkers samen in de wei voeren en waar mogelijk buiten de wei voeren. De schapen zijn gek op brokken en komen dan zeer enthousiast naar je toe. Knie van medewerker was nog steeds pijnlijk er was geen ander letsel. Niet duidelijk was of de pijn aan de knie erger was geworden. Medewerker nogmaals aangegeven niet alleen de wei in te gaan en waar mogelijk buiten de wei te voeren. We zijn bezig met een voersysteem waarbij je in principe helemaal niet meer bij de schapen in de wei hoeft te komen. De schapen zijn bijzonder tam, dat is leuk, maar heeft ook nadelen doordat ze zeker bij het voeren over enthousiast zijn.
- Medewerker gebrand met houtbranden (figuren branden)
 - Medewerker wilde het pinnetje van de houtbrander verwisselen, maar heeft niet gewacht tot de houtbrander voldoende was afgekoeld. Medewerker heeft zijn duim en wijsvinder licht verbrand (eerste graads). Flink gekoeld met kraanwater en vervolgens koel gehouden. Medewerker is ervaren met het werken met de houtbrander. Hij dacht dat het pennetje voldoende was afgekoeld, maar het was nog warm. In het vervolg wacht medewerker langer en controleert voorzichtig of het pennetje als voldoende afgekoeld is door het niet in één keer aan te pakken zoals hij nu gedaan heeft.
- Gas in de kantine heeft aangestaan
 - Werkbegeleider constateerde dat het gas van het gasfornuis aan stond zonder vlam. De kraan direct afgesloten, direct geventileerd en gelukkig is er niets gebeurd. Waarschijnlijk is de kraan bij het schoonmaken van het aanrecht per ongeluk opengegaan. We hebben een afdekplaat gemaakt zodat dit niet opnieuw kan gebeuren. De keuken is aanvervanging toe. In de nieuwe keuken wordt het gas afgesloten en komt er ook geen kookplaat of oven.
- Medewerker heeft bij het werken met de haakse slijper vinger bezeerd.
 - Medewerker was bezig met het verwijderen van roest van een kar en was afgeleid. Een kleine schaafwond aan zijn vinger was het gevolg. Het schaafwondje is ontsmet en een pleister geplakt. Er is contact opgenomen met thuis. Medewerkers mogen alleen met machines en apparaten werken als zij daartoe voldoende vaardig zijn bevonden door de betreffende werkbegeleider. De werkbegeleider moet ook kunnen inschatten of er aanleidingen in de persoonlijke situatie van medewerker zijn die spanning kunnen veroorzaken en waardoor het verstandiger is niet met machines te werken. In dit geval kan er sprake van spanning zijn geweest doordat medewerker van dagdeel is gewijzigd en daar nog aan moest wennen. Dit is echter niet zeker. Werkbegeleiders blijven in ieder geval alert als medewerkers met machines werken. Medewerker zelf was niet onder de indruk en kon ook gewoon verder met zijn klus nadat besproken was dat hij zijn aandacht bij het werk moest houden. Werkbegeleider heeft dit goed in de gaten gehouden.
- Medewerker is gevallen over een krat.
 - Medewerker wilde een kratje met groente naar binnen zetten. Hij moest daarvoor een deur openen en heeft het krat vervolgens neergezet dat hij eroverheen moest stappen om bij de deur te komen. Vervolgens nam hij een te kleine stap, waardoor zijn voet het krat raakte, hij struikelde en kwam te vallen. Medewerker gaf aan nergens last van te hebben. We hebben dhr. uitgelegd dat hij het kratje in het vervolg zo moet neer zetten dat hij de deur open kan doen zonder over het kratje te hoeven stappen. Werkbegeleider heeft medewerker die dag in de gaten gehouden of hij niet alsnog last van zijn val zou krijgen, maar dat is gelukkig niet gebeurd.

De fobo's worden ingevuld door een personeelslid en de betrokken medewerker of de persoon die bij het ongeval betrokken was. Als er getuigen zijn worden deze ook gevraagd naar de toedracht van het ongeval. Zo nodig worden familie en begeleiding geïnformeerd.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Gelukkig is het in 2024 bij kleinere incidenten gebleven, maar in sommige gevallen had het maar iets anders kunnen lopen en het was een ernstig incident geweest. We vinden het dan ook uiterst belangrijk goed te kijken hoe we incidenten kunnen voorkomen, maar ook hoe we voorkomen dat we mensen te veel gaan pampieren door alles wat een risico kan vormen bijvoorbeeld achter slot en grendel te leggen.

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. Door medewerkers te betrekken bij het zoeken naar een oplossing, komt er ook vaak een oplossing waar medewerkers zich gemakkelijker aan kunnen houden.

We merken dat er steeds vaker val incidenten voorkomen. Deels heeft dit te maken met het deel van de doelgroep dat al langer op de boerderij komt en hier ouder wordt. We zijn nu op het punt beland dat wij denken dat voor een deel van deze mensen een minder arbeidsmatige plek, een kleinere groep, beter zou zijn, maar de doelgroep zelf denkt daar anders over. Zij willen graag bij ons blijven. Op dit moment zijn we aan het onderzoeken welke mogelijkheden er in onze omgeving voor deze groep zijn of dat we specifiek een ouderen groep met meer begeleiding moeten gaan organiseren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2025
Geldt voor locatie(s):	De Viermarken (137)
Actie afgerond op:	31-10-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Bhv herhaling 2024 is in oktober gehouden.

uit Rie: op de gevaarlijke stoffenlijst extra gegevens voor CMR stoffen vastleggen

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2024
Geldt voor locatie(s):	De Viermarken (137)
Actie afgerond op:	31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Gevaarlijke stoffenlijst is klaar. CMR wordt vastgelegd.

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

Geplande uitvoerdatum:	31-12-2024
Geldt voor locatie(s):	De Viermarken (137)
Actie afgerond op:	20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting:	De waan van de dag was vrij bepalend hoe plannings opgevolgd (konden) worden. Eind 2024 hebben we de planning voor 2025 gemaakt waarbij we tijdig bijzondere taken onderling verdeeld hebben, vakanties gepland hebben, en aangewezen wie een trekker bij een bijzondere activiteit is en ook back-up geregeld. Bij de reguliere werkzaamheden wordt rekening gehouden met een zekere mate van onzekerheid door onvoorziene omstandigheden, waardoor werkdruk beter behapbaar wordt, taken beter verdeeld zijn en iedereen ook weet waar hij/zij aan toe is. Taken zijn uitgewerkt in een jaarplanning. Deze is voor iedereen in te zien.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum:	30-09-2024
Geldt voor locatie(s):	De Viermarken (137)
Actie afgerond op:	22-11-2024 (Afgerond)
Toelichting:	Op 22 november is er een ontruimingsoefening gehouden. Vanwege de weersomstandigheden is besloten de volgende ontruimingsoefening in de zomer te houden.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 30-11-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 23-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er is weer een teeltplan opgesteld, in overleg met collega's en medewerkers, waarin enkele soorten en hoeveelheden zijn aangepast naar wensen. Er zijn gesprekken met restaurant Lazuli over verhogen afzet bijzondere groenten en kruiden. Deze samenwerking verloopt tot dusver prettig. We verwachten dat de afzet verder met name via de winkel en pakketten blijft lopen komend seizoen.

Stagiaires en vrijwilligers goed informeren dat ze alleen mogen starten als voor startdatum de VOG is ingeleverd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 28-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Naast dat we mondeling de stagiair / vrijwilliger informeren over de verplichte VOG aanvraag die ze per mail zullen ontvangen, sturen we nu ook voorafgaand aan de aanvraag een mail. Hierin geven we aan dat de stagiair een mail zal ontvangen van Justis met een link voor het voltooien van de VOG aanvraag & vragen we hen dit zo snel mogelijk te voltooien, daarnaast geven we uitleg over de aanvraag. Daarnaast vragen we hen ons een bevestiging te mailen dat de aanvraag voltooid is (voor stagiaires vragen we om de betaalbevestiging omdat we het bedrag dan direct aan ze kunnen vergoeden).

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
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 27-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Audit is afgerond en keurmerk is weer voor drie jaar verlengd.

wacht op antwoord van de cooperatie boer en zorg in hoeverre wij als onderaannemer een eigen overeenkomst moeten laten ondertekenen door onze medewerkers indien er ook een overeenkomst is met de hoofdaannemer.

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 16-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Advies van de cooperatie Boer en Zorg is wel deze eigen overeenkomst ook voor iedereen te laten ondertekenen.

VOG gegevens van ZZP-er Mariëtte Willemsen ontbreken in het overzicht bijgevoegd bij paragraaf 3.4.3. in de werkbeschrijving: voeg deze toe.

Geplande uitvoerdatum: 12-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 16-08-2024 (Afgerond)

Toelichting: Gegevens zijn toegevoegd.

Opdrachtschrijving van ZP-er Mariette Willemsen (ambulante zorg dagbesteding) toevoegen aan de werkbeschrijving bij paragraaf 3.1.6.

Geplande uitvoerdatum: 12-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 16-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Beide overeenkomsten van de cliënten die ZP-er begeleidt zijn geanonimiseerd toegevoegd. Zij zijn onderdeel van de raamovereenkomst die met deze ZP-er is afgesloten. Per 31 december 2024 wordt deze raamovereenkomst beëindigd.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 29-07-2024, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 08-08-2024 (Afgerond)

Actiepunten uit RI&E dd. 19 juni 2024 tevens als actiepunten toevoegen aan KwApp.

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 05-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: De openstaande punten zijn aan de Kwapp toegevoegd

Zorg er voor dat alle namens De Viermarken aangegane overeenkomsten zijn ondertekend door een rechtsgeldig vertegenwoordiger van de stichting.

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 02-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle overeenkomsten worden alsnog ondertekend door de directeur, waar dit nog niet was gebeurd.

Verifieer bij regionale organisatie of er - naast de raamovereenkomst met Aveleijn - tevens een participatie overeenkomst tussen zorgboerderij en deelnemer vereist is.

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 02-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vraag is neergelegd bij de cooperatie Boer en Zorg en is aan de hoofdaannemer, aangezien zij zorgverantwoordelijk blijven voor de medewerker.

Verifieer bij gemeente of omgevingsvergunning vereist is. Zorg voor schriftelijke bevestiging van het antwoord (van gemeente of door zorgboerderij aan gemeente bevestigen met vermelding van naam gesproken contactpersoon).

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 02-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Viermarken heeft omgevingsvergunning, kenmerk: 2008.0731/Rb/01936

Geef wijziging (uitbreiding) in zorgaanbod (uitbreiding ambulante zorg dagbesteding) alsnog door aan uw regionale organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 29-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Op 29 juli doorgegeven aan de Vereniging Zorgboeren Overijssel

Jaarlijks controleren van machines, werktuigen en elektrische gereedschappen

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 15-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle middelen zijn gecontroleerd

Definitieve Ri&E toevoegen na toetsing door hogere veiligheidsdeskundige Stigas

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 23-07-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 24-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 22-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: De opmerkingen zijn verwerkt.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle werkbeschrijvingen zijn geactualiseerd

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)

Toelichting: De volgende bhv-training is gepland op vrijdag 11 oktober. Vanwege de vroege vakantieperiode is de training verplaatst van juni naar oktober.

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

Geplande uitvoerdatum: 14-06-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: De brainstorm is niet gehouden en voorlopig uitgesteld. Momenteel is het beleid van de organisatie vooral gericht op continueren van het huidige beleid en op het moment dat het meerjarenbeleid weer op de agenda bij de raad van toezicht komt, zullen we een brainstorm met onze doelgroep opnieuw agenderen.

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
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Werknemers worden betrokken en hebben inspraak bij alle ontwikkelingen op 'De Viermarken'. Er is een maandelijks personeelsoverleg waarin alle aangelegenheden worden besproken. Personeelsleden bepalen mede de agendapunten.

Zoönotenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 27-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Keurmerk is behaald.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 01-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Aangezien ook onderaannemers de gehele aanbesteding moeten doorlopen hebben we besloten deze aanbesteding zelfstandig te doorlopen. We zijn gegund.

overwegen lid te worden van de Coöperatie Boer en Zorg

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 01-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: 'De Viermarken' is aspirant lid van de coöperatie geworden om via de CBZ deel te kunnen nemen aan de aanbesteding van de gemeente Hengelo. Vooralsnog zal de samenwerking zich dan ook toespitsen op de medewerkers die uit de gemeente Hengelo komen. 'De Viermarken' kan zich vinden in de visie en missie van de coöperatie maar de wijze waarop beide organisaties invulling geven aan kwaliteit is

verschillend en zal een andere werkwijze vergen van 'De Viermarken' waardoor wij het belangrijk vinden goed te kijken hoe we dit kunnen integreren in onze huidige werkwijze.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag is ingediend en was akkoord.

jaarlijks risico's van zorgverlening in kaart brengen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 08-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: T.b.v. de werkbeschrijvingen brengen we deze jaarlijks in kaart en bespreken deze in het afstemmingsoverleg.

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
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Wij passen geen dwang toe.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Is reeds goed geregeld. Geen gevolgen voor onze organisatie

vervolg brainstorm personeel en RvT plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: In plaats van een brainstorm is gekozen eerste bij anderen in de keuken te kijken, informatie op te halen en daarna te kijken hoe we deze informatie willen gebruiken voor het meerjarenbeleid.

bezoek zorgboerderijen en informatie organiseren voor RvT

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)

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

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.

Controleren reglement Viermarkenraad op actualiteit

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

update website

Geplande uitvoerdatum: 14-06-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

In overleg met Viermarkenraad helder krijgen aan welke voorwaarden een rustruimte/stilteplek moet voldoen.

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

integratie vrijwilligers duurzaamheidseducatie

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

uit Rie, voor boerderijeducatie (te starten in 2025): huis- en erfregels opstellen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

uit RIE voor boerderijeducatie (te starten in 2025): zorgen dat bezoekers en (landbouw)voertuigen zoveel mogelijk gescheiden zijn.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Wat kunnen wij betekenen voor de ouder wordende doelgroep. Wat kunnen wij wel/niet bieden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Veranderingen in de doelgroep, bv leeftijd, meenemen in meerjarenbeleid en uitwerken hoe we daar mee om kunnen/willen gaan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Op 15 januari 2025 is onze dierenarts op locatie geweest om het zoönosekeurmerk bij ons af te nemen. Wij zijn nog in afwachting van de uitslag.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Wijze van het houden van voortgangsgesprekken evalueren en zo nodig aanpassen

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

huisvestingsplan bijstellen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Huisvestingsplan 2021 is besproken en nog openstaande punten worden meegenomen in het meerjarenbeleidsplan dat in 2025 wordt geschreven.

Onderzoeken hoe we zo efficiënt mogelijk het kwaliteitstelsysteem 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
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Taken zijn verdeeld en het opvolgen gaat steeds beter. Het bijhouden in de kwapp nog niet.

uit Rie: slang, langer dan drie meter kopen voor het bijvullen van luchtbanden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Slang is aangeschaft

uit Rie: gevaarlijke stoffenlijst aanpassen aan huidige normen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: gevaarlijke stoffenlijst is aangepast, moet vervolgens blijvend bijgehouden worden

uit Rie: zorgen dat er voldoende toezicht is als de doelgroep met aangedreven gereedschappen werkt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Blijft altijd een aandachtspunt

uit Rie: zorgen dat er voldoende toezicht is als de doelgroep werkt met houtbewerkinsmachines

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Blijft altijd een aandachtspunt

uit Rie: Let er op dat: alleen medewerkers met rijbewijs, die geen medicatie gebruiken die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden en die altijd eerst een instructie door een verantwoordelijk werkbegeleider hebben gehad mogen rijden op de trekker. In eerste instantie ook alleen met een meer ervaren collega erbij.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Blijft altijd een actueel aandachtspunt.

uit Rie: Zorg dat alle meterkasten gemarkeerd zijn en afgesloten voor onbevoegden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Alle meterkasten zijn op slot en gemarkeerd.

uit Rie: zorg dat het erf vrij is van obstakels

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Blijft een continue aandachtspunt

uit Rie: inventariseren of er sprake is van werkdruk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Er is soms sprake van werkdruk. Hier is aandacht voor op persoonlijk niveau, in teamverband, bespreekbaar maken, taken anders verdelen, elkaar ontlasten en kijken of de juiste mensen op de juiste plek zitten. Indien financieel mogelijk wordt er personeel aangenomen.

uit Rie: aan de Rie een overzicht toevoegen van groepen werknemers waarbij werkdruk kan ontstaan.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Bij alle werknemers kan altijd werkdruk ontstaan.

uit Rie: aan de Rie een overzicht toevoegen van werknemers die te maken kunnen hebben met ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Alle werknemers kunnen te maken krijgen met ongewenst gedrag.

uit Rie: met enige regelmaat herhalen in medewerkeroverleg dat respectvol gedrag en wederzijds respect voor elkaars normen en waarden belangrijk zijn.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Toelichting: Op alle werkgebieden en tijdens het wekelijkse medewerkersoverleg is dit een onderwerp waar we regelmatig even bij stil staan.

Herzien werkwijze ambulante begeleiding op basis verschillen Kiwa keurmerk en klz keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Toelichting: ZZP-er wordt in dienst genomen, waardoor dit niet meer aan de orde is.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 22-04-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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.

Er wordt steeds beter gepland en uitgevoerd. Taken zijn toegewezen aan personeelsleden en zij zijn ook verantwoordelijk deze taken in de kwapp af te ronden en toe te lichten op het moment dat een taak afgerond is. De nadruk ligt vooral bij de begeleiding van de doelgroep en de uitvoering van de nodige werkzaamheden, waardoor de administratieve afwikkeling bij sommige personeelsleden in het gedrang komt. Ook dit jaar zijn er daardoor activiteiten later geregistreerd in dit systeem. Omdat bij uitbreiding van personeel altijd in eerste instantie gekeken is of er uitbreiding nodig was voor zorg of voor de boerderij is de aandacht voor de administratieve ondersteuning eigenlijk blijven liggen. We merken nu dat dat een aandachtspunt begint te worden en zijn intern aan het kijken hoe we deze taken zo goed mogelijk kunnen verdelen of dat er nu op dit gebied extra ondersteuning nodig is. Op ict en financieel gebied hebben we deze ondersteuning al geregeld. Ten tijde van het opstellen van het jaarverslag wordt de actiepunten lijst veelal in zijn geheel bijgewerkt, ook al zijn taken al veel eerder afgerond. We willen in de takenlijst eigenlijk ook alleen die actiepunten opnemen die direct betrekking hebben op de kwaliteit van zorg.

Bijlagen

- jaarplanning 2025

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Er is een inmiddels een bespreekdocument gemaakt voor de Raad van Toezicht met daarin een aantal aandachtspunten die een plek moeten hebben in het meerjarenbeleid van onze stichting. In september 2024 is voorzitter van de raad van toezicht na de maximale termijn van 8 jaar opgevolgd en de nieuwe voorzitter heeft dit bespreekdocument geagendeerd voor de vergadering van maart 2025. Aan de hand van de punten die dan door de raad worden ingebracht zal gewerkt worden aan het meerjarenbeleidsplan. Zolang er geen andere zaken zijn omschreven geldt het huidige beleid:

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.

Bijlagen

- startnotitie meerjarenbeleid Viermarken versie 1.0

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor 2025 (in willekeurige volgorde):

- Realiseren van een organisatiehandboek met daarin de protocollen en procedures waar we ons aan te houden hebben. Dit zijn o.a.:
 - kwaliteitssysteem "Kwaliteit laat je zien"
 - skal
 - beheersmaatregelen weilanden
 - voorwaarden subsidie algemene voorziening
 - financiële administratie (accountant en jaarverantwoording zorg)
- Duurzaamheidseducatie integreren in onze bedrijfsvoering en daarbij ook kijken naar de inzetbaarheid van onze doelgroep daarbij
- Verbeteren PR
- Volgende stap in het verminderen van roken op de boerderij
- Verder ontwikkelen van de boerderij met name:
 - Onderzoeken samenwerking met de stichting Zeldzame Huisdierrassen
 - Integreren van het voedselbos bij de dagelijkse werkzaamheden
 - Onderzoeken welke bijdrage we kunnen leveren aan de bijenlandschapsroute in het gebied
 - In het kader van vergroten van de biodiversiteit het aanleggen van poel en verbeteren van bestaande poelen
 - Oude ponystal vervangen door een goede mobiele schuilstal, dicht bij de boerderij
- Meerjarenbeleidsplan vaststellen door RvT
- Statuten en wensen betreffende de statuten (zijn in 2024 geïnventariseerd door de raad van toezicht) voorleggen aan de accountant
- Organiseren van een inspiratiedag voor personeel en raad van toezicht
- Meewerken aan gebiedsgerichte oplossing van huisvestingsproblematiek van verschillende organisaties in het Wageler (hoe kunnen we dit samen aanpakken in plaats van ieder voor zich).

9.3 Plan van aanpak

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

Bijzonderheden plan van aanpak 2025

- Processen en procedures in het organisatiehandboek reorganiseren zodat dit voor iedereen inzichtelijk is.
 - Schrijven van handleiding met daarin in ieder geval ook aandacht voor:
 - Hoe benoem je bestanden (wat is de actuele versie en hoe weet je dat je de laatste versie hebt...)
 - Waar sla je bestanden op zodat een collega die ook kan vinden (en niet opnieuw aan eenzelfde document begint en dit voor zichzelf ook even ergens opslaat)
 - Hoe werk je AVG-technisch veilig (voor werkbegeleiders)
 - En...
- Verbeteren PR Viermarken
 - Actualiseren van de website:
 - Sfeer van de site is prima.
 - Foto's zijn inmiddels zes jaar oud, tijd voor een update.
 - Tekst moet inhoudelijk beter en duidelijker voor doelgroep en verwijzers.
 - Site is lastig zelf bij te werken.
 - Minimaal 3 x per jaar een stukje in de wijkkrant van Enschede Noord.
 - Onderzoeken mogelijkheden doorontwikkelen van de eigen nieuwsbrief die nu bij de pakketten wordt meegegeven.
 - Verbeteren gebruik sociale media.
 - Zorgen voor goede berichten op facebook (Wat vinden we goede berichten?)
 - Kijken naar mogelijkheden Instagram (en willen we dit gaan gebruiken?)
 - En... wie kan dit dan doen?
- Aandacht voor het minderen van het roken op 'De Viermarken' zonder dat we als politieagenten medewerkers moeten aanspreken op het al dan niet roken.
 - Voorbeeldfunctie personeel bespreken tijdens het personeelsoverleg met als doel niet roken tijdens werktijden.
- Coördineren van duurzaamheidseducatie voor basis- en middelbaaronderwijs in de gemeente Enschede door:
 - Instandhouden van het reeds bestaande aanbod
 - Inventariseren van de vraag en behoefte van het primair en voortgezet onderwijs;
 - Verkenning van de samenwerking met Kids4Twente zo mogelijk resulterend in een concrete aanpak;
 - Sterkte/zwakte analyse van samenwerking met NME Overijssel en Struin, centrum voor natuurpedagogiek voor 2 tot 12-jarigen
 - Afstemming met de gemeente over beleidsdoelen van de gemeente en hoe 'De Viermarken' daaraan kan bijdragen
- 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.
 - Passend bij de ontwikkelingen rond de huisvesting in het gebied 't Wageler en de samenwerkende partijen in dat gebied (slimme combinaties)
- Met notaris de noodzakelijke wijzigingen in de statuten bespreken en laten aanpassen.
- Meerjarenbeleidsplan schrijven met daarin aandacht voor ontwikkelingen op de boerderij, de doelgroep, de omgeving en alles wat verder de doelstelling van de stichting kan ondersteunen.
- Inspiratie dag 2025 organiseren voor personeel en raad van toezicht.
- Een eerste besprek notitie schrijven voor de Raad van Toezicht om te dienen als praatstuk voor de raad van toezicht voor het meerjarenbeleidsplan van de stichting.
- Eind van het jaar rokersbeleid evalueren en zo nodig bijstellen.
- Open dag 2025 organiseren (datum 14 juni)
- Bezetting groeit naar 35 fte.

We hebben deze actiepunten hier benoemd en niet allen nogmaals aan de actiepuntenlijst toegevoegd. In het bijgevoegde document plan van aanpak 2025 staat ook een evaluatie van de actiepunten van 2024. Volgens ons is het voor het kwaliteitssysteem belangrijk dat we inzichtelijk maken dat we bewust met kwaliteit bezig zijn en aangeven hoe we dit doen. We denken dat het overtuigen van punten van het ene document in het andere systeem en weer terug een administratieve handeling is die tijd kost en eigenlijk niet zo veel toevoegt.

Voor onze raad van toezicht moeten we per kwartaal een managementrapportage maken waarin we de voortgang van de gehele organisatie bespreken, zowel financieel, administratief als ten opzichte van de behalen van de afgesproken doelen. We vinden de meerwaarde van het kwaliteitssysteem dat we bewust reflecteren waarom we de dingen doen zoals we doen en hoe we de kwaliteit van de door ons geboden zorg zo goed mogelijk inzichtelijk maken.

Bijlagen

- Plan van aanpak 2025

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.

9.3 • Plan van aanpak 2025

3.2 • Blik van Buiten 2024
• Viermarken en duurzaamheidseducatie
• vragenlijst blik van buiten 2024

6.6 • vragenlijst tevredenheidsonderzoek 2024

9.1 • startnotitie meerjarenbeleid Viermarken versie 1.0

8.3 • jaarplanning 2025