

**Jaarverslag**  
januari 2021 - december 2021

## **Lindhoff Open Tuin BV**

**Lindhoff Open Tuin BV**

Locatienummer: 1119



## **Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen**

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	10
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	12
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	12
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17

7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	18
7.5 Strafbare handelingen	18
7.6 Klachten	18
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	19
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	20
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	36
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
9.3 Plan van aanpak	37
Overzicht van bijlagen	37

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Lindenhoff Open Tuin BV

Registratienummer: 1119

Rijksstraatweg 9C, 1396 JC Baambrugge

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52323366

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

### Locatiegegevens

Lindenhoff Open Tuin BV

Registratienummer: 1119

Rijksstraatweg 21, 1396 JC Baambrugge

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Federatie Landbouw en Zorg

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

### Acties

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

## 1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

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

- Ja

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Lindenhoff Open Tuin BV is een bedrijf waarin groenten en kruiden geteeld worden. Dit doen we op ambachtelijke wijze en op een manier die dicht bij de natuur staat. Met de seizoenen mee worden deze producten geteeld en via de groothandel van Lindenhoff aan de mooiste restaurants in Nederland verkocht. De werkzaamheden van het bedrijf worden uitgevoerd door mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen (voor de leesbaarheid: vanaf nu medewerkers in de hij vorm) zijn met breed uiteenlopende redenen, op een zijspoor geraakt in het leven. Veelal zijn verslaving en psychische of psychiatrische klachten een onderdeel (geworden) van een gebroken en soms opgegeven leven. Bij Lindenhoff Open Tuin willen we op een zorgvuldig, echte en liefdevolle manier werken aan een omgeving van herstel. Dit doen we door samen mooie producten te maken. Even vooraf: Onze deelnemers noemen wij medewerkers en onze evaluatie gesprekken noemen wij functioneringsgesprekken. Dit heeft alles te maken met het feit dat wij zo normaal mogelijke productieomgeving willen creëren voor een groep mensen die niet vanzelfsprekend ergens anders hun steentje bij kunnen of mogen dragen. Natuurlijk hebben wij als leiding (de betaalde personeelsleden) ook functioneringsgesprekken. Hierover verderop meer.

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

De highlights 2021:

Het eerste kwartaal van 2021 was moeizaam. In de coronatijd zijn er een aantal trajecten gestopt en moesten mensen weer nadrukkelijk geactiveerd worden om deel te nemen. We hadden ook een dunne bezetting eind 2021 door het annuleren van een aanbesteding

Er was ons een aanbesteding gegund door de gemeente Amsterdam welke in januari 2021 is ingetrokken. De aanbesteding is aangevochten door verschillende andere partijen waardoor de gemeente de conclusie moest trekken deze te cancelen. Tot op de dag van vandaag weten we niet hoe de nieuwe aanbesteding vormgegeven gaat worden. We hopen dat we dit jaar weer kunnen inschrijven EN gegund krijgen.

2021 was voorgesorteerd op bovengenoemde aanbesteding, we hadden zowel in personeel als in werkzaamheden en aannamebeleid nieuwe medewerkers hier in het afgelopen half jaar rekening mee gehouden. Het was dus een grote aderlating dat dit niet is doorgegaan.

Naar aanleiding van de eerste lockdown in 2020 hebben we met de betrokken partners het streven uitgesproken om niet meer dicht te gaan. Dit is gelukt, we hebben 2x een deelnemer gehad die positief is getest, maar verspreiding binnen de groep is uitgebleven. Het feit dat we veel buiten werken en tijdens lunch en koffie momenten de afstand goed weten te houden speelt hierin waarschijnlijk een grote rol. Dit houden we aan.

Doelstellingen van 2021

*1 Leiderschapsteam is een geoliede machine tussen zorg en productie. Dit doen we door hele jaar ons goed te houden aan de overleg structuur, geen vergadercultuur. elke maandag een 'stand-up'. De uitdaging in de manier van werken is dat we aan de ene kant ervoor kiezen om een productiebedrijf te zijn. Tegelijk willen we een veilige omgeving bieden aan mensen om te werken aan hun herstel. Dit conflicteert regelmatig met elkaar.*

Dit vraagt enige uitleg;

Zonder onderscheid te maken tussen begeleiders en medewerkers vinden wij dat iedereen die zijn steentje bijdraagt in ons bedrijf:

- Daarvoor de kans moet krijgen
- Daarvoor verantwoording heeft te nemen
- Daarin gelijkwaardig is als mens

Wanneer men hiermee bezig gaat ontdekt iemand wie hij is en wat wellicht zijn werkelijke potentie is in het (werkende) leven. Wij geloven dat een identiteit kan worden gevormd in een zo echt mogelijk bedrijf waarin gezonde groei door middel van werk centraal staat. Wij hebben onze werknemers net zo hard nodig als dat zij ons nodig hebben. Door de groei van het bedrijf zichtbaar te maken in het verbouwen van mooie producten en verzorgen van dieren, levert het werk voldoening op. Dit draagt bij aan een omgeving van herstel. Herstel van datgene wat intern beschadigd is en het vormen van een vernieuwde gezonde identiteit. Dit alles in een cultuur waarin genade en waarheid centraal staan in het omgaan met elkaar.

Wekelijks pakken we deze visie er bij en delen we met elkaar wat succeservaringen zijn die medewerkers hebben mee kunnen maken op ons bedrijf. Ook het betrekken van de medewerkers bij deze uitdaging wordt een gewoonte in ons werk. Dit hebben we in 2020 geïntroduceerd maar is nog actueel. Zeker ook omdat we een wisseling hebben in het team. 1 werkbegeleider (R) is vertrokken, hiervoor is (L) in de plaats gekomen. Dit veranderd de dynamiek in het team, met name het feit dat we nu meer dagen een dubbele bezetting hebben om zorgbegeleiding en productiebegeleiding goed te kunnen verdelen. We hebben het over zorg en productiebegeleiding, maar dit zou je beide als zorgproduct kunnen bestempelen. De productiebegeleiding is initieel gericht op het begeleiden van de werkzaamheden. Dit is een zorgproduct; namelijk dagbesteding. Echter het feit dat er tijdens de dagbesteding van mensen met een zorgvraag vaak nieuwe

dromen, wensen en behoeften boven komen drijven, vinden wij het van belang dat we hier ook tijd en aandacht voor hebben door het gesprek aan te gaan, dit te vertalen naar een persoonlijke begeleidingsplan en vaak ook naar doelen die meer thuis horen bij de woonbegeleiding of specialistische zorg (verslavingszorg, behandeling ggz etc)

Naast het overleg wat je hier over kan hebben is het ook goed geweest om de infrastructuur en manier van werken hierop in te richten. Dit is iets wat altijd in ontwikkeling blijft. Bij de manier van werken is een mooi voorbeeld over hoe we mooie hoge plant bedden willen. Dit is zwaar werk en voor veel medewerkers lastig om ook netjes te kunnen. Door met lijnen te werken en de grond op een bepaalde manier te freezeën lukt het om hier meer medewerkers bij te betrekken. Zo zorgen we voor een meer 'gebruiksvriendelijke' tuin.

*2 Omzet tuin 25% omhoog. Dit doen we door elke week op dinsdag 12uur met de chef van de groothandel af te stemmen* Door Corona perikelen geenszins gelukt. We hebben dezelfde omzet gehaald als vorig jaar en hier zijn we al heel blij mee. De horeca was natuurlijk veel gesloten, dit betekend ook voor ons geen verkoop.

*3 Elke dag minimaal 16 man.* We hopen in 2022 als opdrachtnemer van de gemeente Amsterdam te werken. Voor nu is het belangrijk om in Q1 10 nieuwe aanmeldingen te krijgen. Inforsa en Discus zijn hierbij speerpunten

*4 Team Gaasperzoom uitbreiden en structureren.* Er zijn een aantal medewerkers die bij dit team kunnen en willen. Dit wordt ingepland icm een wekelijks werkplan.

*5 Nieuwe kantine met bijbehorende infrastructuur op de boerderij.* Dit gaan we realiseren door een nieuwe looproute en afstemming te formuleren tussen boerderij, marche en Open Tuin. Samen met deze partijen ook nieuwe bewegwijzering plaatsen.

Het leiderschapsteam is gemotiveerd en betrokken bij elkaar en het bedrijf als geheel. Ook de betrokkenheid van de deelnemers is groot. We hebben veel mensen die graag meebouwen aan Open Tuin Als eindverantwoordelijke ben ik trots op de club mensen die we nu hebben staan. Betrokken partners vanuit de hulpverlening, maar ook vanuit de horeca afnemers zijn enthousiast om met ons nieuwe afspraken te maken voor 2022. Met een kleine hectare groente en kruiden teelt, meer dan 50 varkens te verzorgen, 60 hectare natuurbeheer en zo'n 50 dagbestedingsplekken hebben we een prachtig bedrijf en nog steeds veel te doen!

## Acties

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

## 3.2 Algemene conclusies

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

ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad en wat we er van hebben geleerd:

1. In 2020 hebben we geleerd; Dicht gaan is geen optie. Ook dagbesteding is een vorm van cruciale zorg zo blijkt voor een groot deel van onze doelgroep. We hebben in 2021 gezien dat dit ook daadwerkelijk haalbaar is. We hebben geen corona besmettingen gehad door de activiteiten op de boerderij. We kunnen dus verantwoord dagbesteding bieden aan deze doelgroep.
2. De aanbesteding Amsterdam is niet doorgegaan, we hebben alternatieven gevonden voor 2021, maar de spoeling is nog te dun. Een aanbesteding met de gemeente zou erg welkom zijn, maar daar kunnen we niet te afhankelijk van zijn, dus in 2022 moeten we ook uit andere bronnen putten. Deze hopen we gevonden te hebben in de Duo Gemeente Ouder-Amstel/Diemen/Uithoorn. Of dit voldoende nieuwe aanmeldingen gaat brengen is nu de vraag. We gaan hier actief mee aan de slag.
3. Leiderschapsteam ; geoliede machine tussen zorg en productie. In 2021 hebben we gezien dat het wekelijks terugkeren op de agenda van dit punt helpend is om het gesprek hierover gaande te houden. 2022 blijven we dit doen, met daarbij de aanvulling van een nieuwe medewerker die zijn eigen aanpak en methodiek hierin meebrengt.
4. In 2021 hebben we de tuin kleiner gemaakt. Dit heeft als resultaat gehad dat we meer structuur en netheid hebben verkregen waardoor het aantrekkelijker wordt voor deelnemers met een hulpvraag hierin hun steentje bij te dragen.
5. Omzet tuin van 30%omhoog. Jonge bladgewassen en scheutgroentes is voor ons een nieuwe ontwikkeling welke we in 2020 verder wilden gaan uitwerken. Door bekende redenen van beperkte afzet in de HORECA is dit ook in 2021 niet gelukt, blijft interessant om in 2022 te proberen wanneer de markt weer aantrekt.



6. GGA behoud 25% meer werk. Ook in 2021 hebben we de extra opdrachten weer weten binnen te halen. Het gaat om percelen snoeien en zwerfvuil rapen, schilderklussen van betonnen elementen (picknicksets) etc. Dit betreft ongeveer 25% meerwerk naast onze vaste opdrachten. Om dit ook in het komende jaar gegund te krijgen moeten we zorgen dat we blijven vragen om meerwerk en de gegunde extra klussen ook naar tevredenheid van de opdrachtgever te blijven doen. Dit is geen vanzelfsprekendheid omdat onze groep ook elke keer wisselt, de werkbegeleiding moet blijven zorgen voor de continuïteit in deze. Ten opzichte van vorig jaar zal de omzet niet veel groeien, maar om het te behouden moeten we zorgen dat we in 2022 ook weer de juiste mensen mee kunnen nemen in het groengebied om zo ook de werkzaamheden goed aan te kunnen. Voor 2022 blijft dit aandacht vragen om deze opdrachten naar succes en tevredenheid aan te houden. Deze klus is belangrijk voor de doorstroom/groei mogelijkheden. Medewerkers die het goed doen op de boerderij *mogen* meer met het team Gaasperzoom omdat ze getoond hebben meer zelfstandig en voldoende verantwoordelijk te werken. En ook de certificaten die behaald kunnen worden zijn aantrekkelijke ontwikkelingen voor onze medewerkers. (VCA, bosmaai, zaagcursus)

7 100% dossiers op orde We hebben de dossiers op orde, het format werkt goed voor begeleider en medewerker en daarbij is de planning en aandacht op de dossiers up to date.

Veranderingen die we (gaan) doorvoeren zijn:

- na een corona tijdperk zijn we weer meer bewust van nut en noodzaak van onze zorgboerderij. Om de cultuur en identiteit te behouden moeten we blijven ontwikkelen. De wijze waarop dit keurmerk ons hierin kan ondersteunen is meer dan hoe we hier nu gebruik van maken. We koersen meer op eigen 'management tools' deze kunnen gecombineerd worden. Dit willen we meer gaan doen. Doelstellingen voortvloeiend uit 'kwaliteit laat je zien' moeten meer aandacht krijgen in de overlegstructuren.

- we willen meer en beter naar buiten treden met wie we zijn en hoe we dit doen, hierin is het noodzaak dat onze medewerkers ook een grote rol krijgen. We zijn er van overtuigd dat we een bijzonder mooie plek hebben waar het samenspel tussen deelnemer en leiding hoge ogen zal gooien als het gaat om het 'normaliseren van de zorg'

- Naar aanleiding van het opmaken van het jaarverslag 2021 hebben we als team ontdekt dat we meer kunnen halen uit de melding van fouten en (bijna) ongelukken.

### Acties

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

### Bijlagen

- verbeterplan nav jaarverslag 2021

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

We bieden dagbesteding aan mensen met een verslaving en of psychiatrisch ziektebeeld. Dit vanuit de WMO en WLZ . In 2021 begonnen we met 41 deelnemers.

Het aantal deelnemers dat in de loop van het jaar erbij is gekomen: 11

Het aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is vertrokken : 7

Het aantal deelnemers aan het einde van het jaar 45.

Reden van uitstroom: - 1x betaald werk (WMO traject Gemeente Amsterdam Zuidoost) - 2x door verhuizing geen voortgang mogelijk (andere indicatie of andere gemeente) - 2x niet meer op komen dagen, geen aanwijsbare reden/reden onbekend In overleg met doorverwijzer is de regel: 'na een maand geen deelname wordt iemand uitgeschreven'. 2x gestart bij andere dagbesteding.

#### Acties

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

### 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In januari 2021 kregen we definitief te horen dat de aanbesteding bij gemeente Amsterdam ingetrokken wordt. Dit betekende dat we vanaf het 1e kwartaal 2021 hard aan het werk zijn geweest met het werven van nieuwe trajecten. In de afgelopen jaren is de doelgroep breder geworden. Dit is deels een keuze vanuit ons zelf. Wij hebben een aantal jaar geleden gezegd dat we meer diversiteit wilden. Naast verslavingszorg willen we ook graag mensen helpen waarbij de psychiatrie meer op de voorgrond staat. Onze overtuiging is dat verschillende doelgroepen elkaar wat te bieden hebben. Het zorgvuldig afstemmen, in rust communiceren en voorspelbaar zijn vraagt in de psychiatrie iets meer, maar zo vraagt de verslavingszorg meer om duidelijke afspraken (op papier), confronteren op inhoud, omgaan met conflicten etc. Maar voor iedereen geldt dat je als mens gezien wil worden en niet als gek of verslaafd wil worden behandeld. Het helpt ons als begeleiding om zo deze eigenschappen verder te ontwikkelen en in te zetten.

Tegelijk is het ook mooi om, binnen veilige kaders, deze verschillende doelgroepen van elkaar te laten leren. Ze te helpen weerbaar en mondiger te worden, of juist oog te hebben voor je naaste en in te zien dat je zorgzame kant welkom en nodig is. Deze veilige kaders worden door ons gesteld, maar hierin moeten we dus ook de gehele doelgroep meenemen en inzetten. Dus ook de medewerkers met een verslaving en een achtergrond van een leven op straat zijn verantwoordelijk voor het waarborgen voor de veiligheid voor hun collega's. Dit levert een interessante dynamiek. Iedereen heeft een steentje bij te dragen en wanneer dit gebeurt dan groeit ook de draagkracht en kan het steentje weer wat groter worden.

Dit vraagt inzet van vakkundige werkbegeleiders met een hart voor mensen. Het bouwen en in stand houden van een omgeving van herstel waar naast de gebruiksvriendelijkheid en veiligheid, ook uitdaging en gezonde verwachting gewaarborgd is.

Dit wordt concreet gemaakt in de persoonlijke begeleidingsplannen en in de groepsdynamica. (lunchmomenten, samenwerken, medewerkeroverleg, dagplanning) Ook in 2021 hebben we hier veel aandacht aan besteed en in 2022 vraagt dit weer onze aandacht.

We hadden voor 2021 als speerpunt dat productie en zorg in balans is. Dus we willen mensen nog meer uitdagen om echt verantwoordelijkheid te nemen voor hun activiteit op de boerderij. Dit blijft punt van aandacht.

#### 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.

Ten opzichte van 2020 is er in 2021 veel veranderd. Dit was ook de bedoeling omdat we meer werkbegeleiding willen en iets minder 'zorg'. Met zorg bedoelen we in dit geval de (nodige) gesprekken. Wij geloven dat herstel juist te vinden is in het doen. De ontwikkeling die we doormaken is dat we de zorg verlenen om mensen die niet (snel) ergens anders aan de bak komen bij ons mogen ervaren dat ze nog wel iets hebben bij te dragen. We hebben diegene die meer verantwoordelijk is voor de 'primaire' zorgtaken (dossier vorming, aanname gesprekken, contact hulpverlening etc) daar meer voor vrijgespeeld zodat dit niet in kwaliteit zou teruglopen, maar juist beter is geworden. Tegelijk hebben we iemand aangenomen voor 4 dagen in de week die nu de 'spin in het web' is tbv alles wat met productie te maken heeft. De taken zijn dus beter en duidelijker verdeeld, waardoor ook juist afstemming en samenwerking makkelijk gaat. Daarnaast hebben we meer uren een betaalde kracht ingehuurd om de kwaliteit op te schroeven.

De functioneringsgesprekken zijn gehouden in december, nieuwe afspraken mbt werktijden en salaris staan op papier.

De ontwikkeling van 2021 is dus; de wijziging van 1 persoon in het team. Deze persoon heeft meer uren gekregen dan zijn voorganger. Daarnaast hebben we de taken onderling beter verdeeld. Dit resulteert in meer tijd en aandacht voor zowel de feitelijke begeleiding op de 'werkvloer' als ook de tijd en aandacht voor de verschillende evaluaties en tussentijdse 1op1 gesprekken. De feedback van de werknemers was voornamelijk het feit dat we te weinig uren hadden om alle doelen die we gesteld hebben ook naar tevredenheid te halen, dit is nu dus veel beter.

Voor onze nieuwe collega is het een 'normale' manier van werken, maar voor de rest van het team is er opvallend vooruitgang geboekt in de ervaring van werkdruk en behalen van doelen en kwaliteit. Zo lukt het beter om de dossiers op orde te houden zonder in tijdnood te komen, en ook de praktische dingen als het onderhoud in de tuin en het niveau waarop de veekant verzorgd wordt is hoger.

De uitdaging die we als team voor ons zien in 2022 is echter weer groot. We weten nu hoe we een en ander willen en moeten organiseren, echter 2 leden van ons team zullen komend jaar minder gaan werken of zelf vertrekken. Het is fijn dat we hier het gesprek over kunnen hebben, om zo ook gezamenlijk tot goede oplossingen te komen. Het betreft persoonlijke ambities van de werknemers waar we graag de ruimte aan bieden. Tegelijk is het natuurlijk een uitdaging om goed en het juiste personeel weer in het team te voegen om de continuïteit te waarborgen.

#### Acties

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

### 4.4 Stagiairs

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

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

### 4.5 Vrijwilligers

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

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

### 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.

We hebben ook dit jaar veel aandacht gehad voor de samenwerking en dan met name op het stuk zorg en productie in balans laten komen. Het is de uitdaging om een zo echt mogelijk productiebedrijf te zijn en tegelijk voldoende veiligheid te bieden voor de doelgroep. Dit betekent 'werken op de grens van wat mensen kunnen'. Dat brengt spanning met zich mee, ook in het team. De een vindt dat we iemand meer moeten uitdagen de ander vindt dat we minder perfectionistisch moeten zijn in hoe de tuin er bij ligt.

Om bovenstaande, maar ook de verwachte groei nav de aanbesteding, op te vangen hebben we het team dus uitgebreid. De nieuwe werkbegeleider is er 4 dagen per week. Dit is helpend voor de continuïteit van de praktische werkzaamheden en daarmee helpend in het overbruggen van de kloof tussen bieden van zorg en leiding geven aan een productietuin.

Ten opzichte van 2020 is het verschil dat we nu meer uren begeleiding op de tuin hebben en tegelijk hebben we de taken beter/duidelijker verdeeld met een betere afstemming hierover. (het terugkeren op de wekelijkse agenda van het teamoverleg helpt hierin dit proces te bewaken)

Deze discussie en de gevolgen voor het huidige team worden openlijk besproken en is een gezamenlijk proces waarin de verschillende (persoonlijke of zakelijke) belangen weloverwogen een plek krijgen. Ons team is zeer compleet en divers in samenstelling, de uitdaging voor 2022 is om te zorgen dat dit als een geoliede machine blijft draaien. Dit kunnen we doen door de overlegstructuren in acht te houden. taken goed te verdelen en dit zorgvuldig met elkaar te delen.

Ons team begin 2022: Een ervaringsdeskundige werkbegeleider, (4 dagen per week) Een ervaringsdeskundige chauffeur en voorman in het groenbeheer, (5 dagen per week) Een werkvoorbereider/technische dienst (5, halve dag per week) Werkbegeleider (HBO) (3 dagen per week) Werkbegeleider (MBO) (4 dagen per week) Eigenaar en eindverantwoordelijke (HBO+) (3 dagen per week)

### **Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

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

1. Jonathan krijgt elke 6 tot 8 weken coaching in het aansturen van Open Tuin. Dit is iets wat helpend is en ook voor 2022 een ontwikkeling blijft.
2. Werkbegeleiders krijgen methodiek toerusting van oud medewerker.(1e en 3e kwartaal) Dit is helemaal niet gelukt. We gaan hier in 2022 weer voor. De reden is dat de oud medewerker ook betaald moet worden en dit is op dit moment niet goed te doen. Wel hebben we zelf adhv ons boekje over de methodiek intervisie momenten gehad. Het feit dat we een nieuwe collega hebben helpt ook weer mee om na te denken hoe we dingen doen en waarom we dit zo doen.
3. Het team blijft onder leiding van een coach/therapeut het 2e en 4e kwartaal aan teambuilding te werken door interactieve oefeningen. Ook dit is helaas niet gelukt, voor 2022 gaan we dit weer oppakken met ons nieuwe team.
4. Teelttechnische kennis houden we up to date door naar de land en tuinbouw dagen te gaan. Daarnaast vind de teler zijn toerusting door zelf allerlei naslagwerken door te spitten en contact te onderhouden met onze vorige teler. Ook gaan we meerdere kee per jaar naar andere telers en of komen telers bij ons.

#### Acties

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

### 5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Drie werkbegeleiders hebben de BHV weer gehaald, de herhaling staat nog niet gepland

Land en tuinbouwdagen geven ons inzicht in de laatste ontwikkelingen op teeltgebied. Daarnaast houdt de teeltverantwoordelijke zijn kennis op peil door met de oud medewerker(teler) te blijven sparren en eigen boeken en informatie op internet in te winnen.

Onze ervaringsdeskundige heeft laten weten weer met de vervolgopleiding verder te willen. (sept 2022)

Naast de teambuildingsmomenten die we in 2022 hebben ingepland zijn de wekelijkse overlegmomenten ook vaak aanleiding voor een stuk intervisie. Wanneer het overleg te veel planning en praktische ruimte vraagt dan zorgen we ervoor dat we de week daarna het intervisie deel alsnog te ruimte krijgt. Dit geldt voor zowel het maandagoverleg als ook voor het zorgoverleg. het maandagoverleg gaat echt over de productie en samenwerking. Het zorgoverleg is er voor met name dossier bespreking maar ook voor feedback en coaching op elkaars professionele handelen.

#### Acties

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

### 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

JB: VCA diploma halen

SdJ: opleiding TOED vervolgen, start in sept. doel is meer grip op ervaring om dit bewust in te kunnen zetten als deskundige

LT: nog uitzoeken, maar gaat deeltijd zorggerelateerde opleiding doen. (of Warmonderhof, of HVA) Komt niet uit de zorg, maar uit de horeca, doel is om meer thuis te geraken in hoe zorgvragen te herkennen te vertalen naar (praktische) interventies

SvdB: cursus melken, doel is om met deelnemers te gaan melken.

CvdB: zelfstudie en sparren met bevriende tuinder, de boer en collega's

JV: coaching en supervisie op gebied van zorg en management, maar zit ook veel raakvlak met transpersoonlijke therapie

#### **Acties**

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

### **5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

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

We zorgen voor toerusting van zowel de teelt als zorg verantwoordelijken. De uitdagingen en toerusting is te vinden in het toe eigenen van de huidige methodiek, het aangaan van de teamprocessen en het hierbij gebruik kunnen maken van de coachingsvaardigheden en de ervaring die deze coach heeft binnen Open Tuin. (oud medewerker met nu eigen therapeutisch bedrijf en opleiding) Naar aanleiding van afgelopen jaar worden er geen veranderingen doorgevoerd, wel gaan we door op het pad van teambuilding. Daarnaast bieden we de ervaringsdeskundige de mogelijkheid om een vervolgopleiding te doen, wordt de cursus melken ook door ons gefinancierd. De opleiding van onze nieuwe collega bekostigd hij zelf, wij geven hem wel de tijd en steun om hem hierin te helpen. Tijd en aandacht is er altijd voor onze teeltverantwoordelijke door dit in te plannen in de wekelijkse overleggen, hij komt zelf vaak met input uit opgedane kennis van internet of vakliteratuur. De coaching voor JV bekostigd hij zelf.

#### **Acties**

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Alle deelnemers hebben dit jaar een evaluatiegesprek gehad. De 1 krijgt elke week een gesprek, de ander minimaal 4 x per jaar. Zaken die besproken worden zijn: Verantwoordelijkheden op het bedrijf: Het doel van aanwezigheid (waar wil je aan werken): Hoe werken we daar naar toe: Begeleidingsdoelen op leerdomein (gedrag, sociaal, werk, activiteiten, zelfstandigheid)

Algemene zaken die uit de evaluatie komen zijn de hygiëne toepassingen tijdens lunch en bij de toiletten. Vaak willen mensen ook op alle gebieden wel meer leren (vee, moestuin, groenwerk) Maar soms ook heel duidelijk dat iemand ineens geen stap in de tuin meer wil zetten. Soms is dit door iets wat er is voorgevallen, soms omdat iemand heeft ontdekt dat het met het vee echt helemaal zijn ding is en soms kom je er gewoonweg niet achter.

In 2020 hebben we de dossier vorming en de daarbij behorende evaluatiegesprekken extra aandacht gegeven. Naar aanleiding van de audit in 2019 hebben we een ander format gebruikt om de uitkomsten en ook bevindingen van betrokken hulpverlening op een logische wijze te noteren. Zo ontstaat er een goed overzicht van het geen al dan niet gelukt is en wat de medewerker hierin kan gaan doen om doelen opnieuw te formuleren en te bereiken. Ook medicatiegebruik en het daarbij behorende apothekerspaspoort krijgt meer aandacht. Dit hebben we als terugkomend gepland in 2022

De begeleidingsdoelen worden meestal wel gehaald. We vinden het belangrijk om de doelen niet te hoog te stellen en ook heel praktisch te maken. Soms is het dan nodig om het doel gaande weg aan te passen. Bijvoorbeeld wanneer blijkt dat het niet haalbaar is voor meneer X om hulp te vragen indien hij er niet uit komt dan spreken we af dat hij elke dag die hij werkt bij ons komt in ieder geval 1x bij de werkbegeleiding lang gaat om kenbaar te maken of hij een bepaalde klus wel of niet goed vind gaan. Voor zowel de mensen met lvg als mensen met een psychische ziekte werkt dit vaak goed. Maar tegelijk is het niet zozeer afhankelijk van een bepaalde doelgroep maar meer per individu. Hoe eenvoudiger en concreter een doelstelling geformuleerd wordt hoe beter is gebleken

Met name de mensen met een verslaving icm psychiatrie hebben veelal terugkerende doelen. Het is belangrijk om hen ook te kunnen laten scoren is onze conclusie. Wanneer er punten gescoord kunnen worden dan worden zaken concreter en inzichtelijker, dan blijven we uit de discussie. Het helpt zo ook om medewerkers eigen conclusies te laten trekken over hoe bepaald werk gaat of hoe omgangsvormen minder wenselijk blijken dan zelf bedacht.

#### Acties

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

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

conclusies evaluaties begeleidingsdoelen:

het evalueren op zich en het gezamenlijk bewust worden van groei en succes maakt dat er meer succes en groei mogelijk is. De kleinste stappen kunnen soms al geweldige voorwaartse bewegingen zijn en creëren. Door doelen klein, behapbaar en meetbaar te houden kun je hier (ook wanneer het niet geheel slaagt) toch winst uit halen.

leer/verbeterpunten

Soms worden dossier opstellen, (evaluaties of intakes) een doel op zich. Dit is zonde. Wanneer het plezier om samen te ontdekken wegvalt dan kun je beter even kijken waar dat door komt.

acties:

blijven monitoren of er voldoende ruimte en tijd genomen kan worden voor het plezier maken en hebben tijdens het opmaken van dossiers in samenwerking met de medewerker.

#### Acties

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

### 6.3 Inspraakmomenten

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

Naast het originele medewerkersoverleg is er vaak een overleg geweest over de coronamaatregelen. Hoe gaan we om met de richtlijnen die de overheid aangeeft? handen wassen, mondkapje en afstandhouden zijn als standaard richtlijnen al een grote uitdaging voor de doelgroep. Om dit in goede banen te leiden hebben we de verantwoordelijkheid steeds weer teruggelegd in de groep. 'Wil je dat we hier kunnen blijven werken dan is het zaak dat we niet ziek worden met z'n allen!' In de loop van de tijd is het een stukje cultuur geworden en spreken medewerkers elkaar ook aan op de nodige veiligheidsvoorschriften. Hoewel dit ook elke keer weer opnieuw aandacht vraagt.

In 2021 is er 3x een medewerkersoverleg geweest. (ma15 en di 16 feb, ma7 en di 8 juni, 16 en 17 aug en 13/14 dec). We hebben het overleg over 2 groepen verdeelt zodat iedereen in de gelegenheid wordt gesteld aan te sluiten. Deze worden voorgezeten en genoteerd door 1 van de medewerkers. Wij stellen agenda voor en S (ervaringsdeskundige) zit hier bij om te structureren. Het gaat eigenlijk nooit meer over sjag, geld en werktijden vanuit de groep. Dit was heel lang wel het geval, maar door herhaaldelijk dit te weerleggen en vaak te negeren is het uitgedoofd zo lijkt het! We zijn hier blij mee, want zo kunnen we steeds meer op inhoud gaan werken. Wat opvalt is dat deze momenten vaak gebruikt worden om een soort van groepstherapie te houden. Dit is niet erg en schijnbaar de behoefte, maar het voorgestelde agendapunt komt hiermee vaak in het gedrang. We halen er als leiding veelal uit waar de zorgbehoefte ligt en gelukkig ook wel eens feedback op de werksfeer of manier van begeleiden. Zo wordt het gewaardeerd dat we iedereen uitnodigen mee te denken op bijna alle gebieden. (nieuwe kantine, teeltplan, manier van omgang, zijn de huisregels nog up to date etc) Tegelijk wordt ook duidelijk dat hierin de een meer aandeel neemt dan de ander. Dit is een natuurlijke gang van zaken, maar de verschillen tussen inbreng en initiatief tussen de verschillende medewerkers is groot. Het is aan ons als leiding om de groep te helpen dit ook in goede banen te leiden. Doel voor 2022: gezamenlijke spelregels over inspraakmomenten, hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich gehoord en gezien weet. (vragen stellen, uit laten praten, niet over iemand maar met iemand in gesprek etc)

Naast de genoemde standaard onderwerpen hebben we dit jaar ook gesproken over de samenwerking. De groep is verdeeld over hoe dit gaat. Sommigen vinden het lastig wanneer een collega hen aanspreekt op hoe werkzaamheden uit te oefenen. Anderen vinden het juist heel fijn. Om begrip hiervoor te creëren hebben we dit in het werkoverleg als standaard ingevoegd. 'Hoe spreek je je collega aan en hoe geef je een compliment'(actie 2021) Dit heeft er dus in geresulteerd dat er nu meer veiligheid is om elkaar aan te spreken, maar de aandacht gaat nu dus vaak uit naar persoonlijke issues en minder naar werkgerelateerde zaken. Aandachtspunt voor 2022: de 'voorzitter' mag benoemen dat het super is om elkaar te horen en te helpen, maar tegelijk is dit ook het moment om invloed uit te oefenen op hoe jij je werkplek ervaart'

#### 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.

In de wandelgang kom je vaak onderwerpen tegen waar we als werkbegeleiding snel geneigd zijn om dit zelf op te pakken/op te lossen. Bijvoorbeeld het punt over samenwerken. Door dit een gezamenlijk 'probleem' te maken wordt het door de hele groep gedragen. Net als de coronamaatregelen; we waren in het begin erg veel als 'politieagent' aan het werk. Door ook hier de gezamenlijkheid in op te zoeken is het veel meer een onderdeel van de huidige cultuur geworden



Als werkbegeleiding is het belangrijk om elkaar er op te blijven wijzen dat we geen zaken over nemen als dit niet hoeft. Dit moet een bewuste keuze zijn van de werkbegeleider. In 2021 hebben we hier aandacht voor gehad in de team vergadering op maandag en ook in de zorgoverlegmomenten kwam dit geregeld terug. Dit helpt en de wil is er in het team om hier samen heel goed in te worden. Het is fijn om soms iemand wat uit handen te nemen wanneer deze hiervan uiteindelijk gaat groeien, maar vaak ontnemen je mensen de kans.

Voor het komende jaar willen we hier in de teamvergadering elk kwartaal op terug komen.

## Acties

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

November en december 2021 hebben we een enquête in laten vullen door de medewerkers met de volgende onderwerpen: - hoe was informatie vooraf - vragen mbt de begeleiding - vragen mbt inspraak/medezeggenschap. - werkinhoudelijk (faciliteiten, op maat etc) - bereikbaarheid en infrastructuur boerderij - samenwerking met collega's - wat en hoe kunnen we verbeteren Er zijn 25 lijsten ingevuld van de 45 deelnemers destijds. Dit is aan de lage kant, om dit hoger te laten zijn moeten we meer achter onze medewerker aan om deze info op te halen. De motivatie om een tevredenheidsonderzoek in te vullen is laag.

De manier van begeleiding wordt als prettig ervaren, medewerkers hebben het idee dat ze vooruit komen. Andere feedback die vorig jaar werd omschreven in de open vragen( dit zijn individuele acties/opmerkingen, niet groepsbreed gedragen) :

-Begeleiding moet beter weten hoe verslaving werkt. Dit hebben we aangegrepen om met een aantal medewerkers hierover het gesprek aan te gaan. 1 medewerker is inmiddels zover dat hij zijn alcohol verslaving onder controle heeft. Hij heeft per april 2022 een betaalde baan! We hebben ontdekt dat het spreekijd geven aan hem over zijn proces bijdraagt aan zijn gevoel van gesteund en gehoord te worden. Dit heeft ook motiverend gewerkt bij ons als leiding om nieuwsgierig te blijven naar hoe iemand in zijn verslaving zit. Andere medewerkers hebben samen met ons nu ook doelen gesteld om hier aandacht voor te hebben. Dit gaat van daadwerkelijke afkick kliniek naar bewuster zijn van de hoeveelheid sigaretten die er gerookt worden. die wat willen met hun verslaving

-begeleiding moet meer openstaan voor kritiek en nieuwe ideeën en nieuwe ideeën ook daadwerkelijk uitvoeren. In 2021 hebben we na elk medewerkeroverleg actie punten geformuleerd en deze ook uitgelegd. Sommige verzoeken zijn niet haalbaar, maar moeten dan alsnog wel besproken zijn met de inbrenger.

Naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek zijn er een aantal mensen die vinden dat we te veel van ze verwachten. Dit begon bij 1 iemand en wordt zo later ook door meer medewerkers opgepakt. Dit soort signalen vinden we fijn om te krijgen, het biedt de gelegenheid om met elkaar verder te komen. kanttekening: Een groot deel van de groep herkent zich hier niet in, belangrijk dus om dit ook bij de juiste persoon(en) te laten en op te pakken. Belangrijk hierin is onze motivatie te noemen over het feit dat we iemand graag blijven uitnodigen om zijn of haar grenzen te verleggen:

### *Op de grens werken*

*Wanneer je steeds weer wil werken op de (dynamische) grens van de mogelijkheden van de medewerker, betekent dat, dat je soms over en soms onder de grens werkt met je medewerker. Dit betekent dat dit ook voortdurend 'fout' gaat en dat hierin telkens opnieuw gekeken moet worden. Omdat het juist op die grens gaat over de echte dingen. Op de grens werken is een voorwaarde om iemand te kunnen laten ontwikkelen naar zijn volste potentie. Wanneer je met een medewerker structureel onder de grens van zijn kunnen werkt wordt hij niet meer uitgedaagd en groeit het gevoel niet serieus genomen te worden. Dit voedt en bevestigt een laag zelfbeeld. Wanneer wij structureel over die grens werken wordt de medewerker doorlopend geconfronteerd met zijn tekortkoming en bevestigd in ditzelfde lage zelfbeeld.*

Met bovenstaande uitleg geven we de mensen ook de keus om mee te doen. Je hoeft niet super hard te werken, maar je komt wel om te werken. Door mee te werken werk je aan je eigen herstel, dit moet gecommuniceerd blijven worden. Als leiding blijven wij verantwoordelijk voor het feit dit te communiceren en uit te dragen. Zo hopen en denken we het gevoel van overvragen en of het gevoel voor ons karretje gespannen te worden weg te nemen. Daarbij is er altijd de keuze om een andere beter bij jou passende plek te vinden....opvallend is dat deze keuze eigenlijk nooit gemaakt wordt. Het idee om mee te mogen doen, om te mogen groeien, om op die manier ook serieus genomen te worden wint het dan toch van de moeite die groei met zich mee kan brengen.

Meerdere keren werd teruggegeven dat het werken met een ervaringsdeskundige als prettig ervaren wordt.('Ik voel me begrepen door S.')

En mbt de maaltijd was er wel veel feedback; We hebben het koud, het eten is koud voordat we het op het bord hebben liggen' Een ook het feit dat de nieuwe kantine er aan komt wordt als heel positief gezien. Ook hierbij de kanttekening dat dit niet voor de hele groep zo is. Er is ook een deel welke helemaal niet wil verhuizen, door hen wordt de sfeer als heel prettig en gezellig ervaren. De kou is op te lossen door beter te kleden en tijdens het eten zorgen we voor 'heaters', op koude dagen kan het buiten de pauze en lunch tijden om fris zijn in de stal. Neemt niet weg dat we toch gaan verhuizen. De verhuizing heeft meerdere redenen; beter te combineren met andere activiteiten op het erf, dicht bij de tuin gesitueerd, hoge kosten van onderhoud en energie, minder goed schoon te houden (het betreft een oude stal).

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

**6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

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

- ('kantine vies en koud') De kantine voldoet niet meer. Dit is ook terug gekomen uit de deelnemers. In de winter is het koud en de oude stal wat ons onderkomen is, is ook niet meer lekker schoon te krijgen. Al eerder besloten maar in 2022 ook gerealiseerd; een nieuwe kantine.

- gevoel van gezamenlijkheid en betrokkenheid als belangrijk ervaren, )Eind maart gaan we verhuizen, in de bouw en met de verhuizing betrekken we de medewerker graag en vaak. Dit wordt gewaardeerd. Zo hebben we in 2021 meer stappen gezet in gezamenlijkheid en medeverantwoordelijk voelen voor het geheel. Dit blijft ook in 2022 punt van aandacht voor de cultuurbewaking.

- Net als vorig jaar viel het op dat S., onze ervaringsdeskundige met naam en toenaam genoemd wordt als meerwaarde. Dit nemen we mee in 2022 om dit belang ook in het voetlicht te houden door S. een vervolgopleiding te bieden en we hebben een plek hiervoor in het team. We houden rekening met de bijzondere samenwerking die dit met zich mee brengt. Dit vraagt van elk teamlid bijzondere aandacht en inzet.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

### 7.2 Medicatie

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

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

### 7.3 Agressie

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

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

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

### 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

In 2021 geen meldingen en / of incidenten.

We werken preventief, dit betekent dat wanneer er spanningen opgebouwd worden dan grijpen we snel in. Dit zit ook in de cultuur, men corrigeert elkaar ook. Naast het feit dat er regelmatig gescholden en gevloekt wordt hebben we geen aanleiding om hier melding van te maken. De mogelijkheid om te melden (klachtenregeling, vertrouwenspersoon) wordt aangeboden en is bekend. Ook de fysieke veiligheid wordt gewaarborgd, op wat pleisters na zijn er geen voorvallen geweest.

Als een incident merkbare gevolgen heeft voor de cliënt (nu of in de toekomst) maakt de zorgverlener ook een aantekening in het cliëntdossier. Daarbij schrijft hij de aard, de toedracht en het tijdstip van een incident.

In december hebben we een ongelukje gehad met de bus. Collega wilde achteruit aan de kant voor een tegenligger op onze oprijlaan. Hier was te weinig ruimte voor. de zijkant van de bus raakte het hekwerk. De schuifdeur was hierdoor beschadigd. Dit is ingevuld op FOBOformulier.

We hebben dit punt teambreed besproken en de conclusie is dat we hier meer aandacht voor kunnen en willen hebben. Ja, we werken preventief, maar als we er op door vragen bij elkaar komt er weldegelijk uit dat er zaken zijn waar we elkaar of medewerkers mee helpen die als incident benoemd kunnen worden. We hebben besloten dat we voor het eind van kwartaal 1 2022 een nieuwe manier van registreren introduceren. Dit krijgt een vaste plek op de agenda van het wekelijkse werkoverleg op maandag. Lucas, werkbegeleider, is hier verantwoordelijk voor.

### 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.

#### coaching Jonathan

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ik heb elke 2 maanden een coachingsgesprek met een therapeut/coach dit blijf ik ook in het komende jaar doen. Het helpt me om regie te voeren over mijn eigen denken en handelen en zodoende beter te sturen op wat van mij is en wat van mijn personeel of deelnemer.

#### intervisiemomenten inhoud en voortgang?

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

#### Functioneringsgesprekken

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

#### nov en dec controle of elke deelnemer minimaal 1 evaluatiemoment heeft gehad.

**Geplande uitvoerdatum:** 27-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit is gedaan, alles is up to date

#### tevredenheidsmeting uitvoeren

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** nov en dec weer tevredenheidsmeting gedaan.

**Zorg bij nieuwbouw van een kantine/ontvangstruimte voor nieuwe plattegronden en vraag een deelaudit aan om de locatie opnieuw te beoordelen. Datum uitvoering ad random gekozen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-10-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** staat er dubbel in

**controle EHBO koffers door MediTotaal**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-10-2021  
**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ehbo koffers weer gecheckt door MediTotaal

**Evalueer de voortgang t.a.v. van deze begeleidingsdoelen minimaal één keer per jaar. IN DE PERIODE TUSSEN DE TWEE BEZOEKEN IS ER CONSEQUENT VOLGENS DEZE LIJN GEWERKT**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-10-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** alle dossiers zijn up to date!

**blijven zoeken naar samenwerkingsverbanden om trajecten aan te bieden. (16 per dag in Baambrugge, 8 per dag in nieuwveen)**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-09-2021  
**Actie afgerond op:** 28-09-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben een aanbesteding bij gemeente OuderAmstel gegund gekregen

**Gaasperzoomteam uitbreiden**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-09-2021  
**Actie afgerond op:** 18-05-2021 (Afgerond)

**Inforsa 5 man, Discus 5 man uitbreiden**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-09-2021  
**Actie afgerond op:** 27-07-2021 (Afgerond)

**teamevaluatie. (tevredenheid, verbeterpunten?)**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-09-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het leiderschapsteam is aangepast en uitgebreid. Er was meer behoefte aan een dragende kracht als werkbegeleider die er meerdere dagen was. We hebben afscheid genomen van 1 werkbegeleider die er 3 dagen in de week was. Nu hebben we een werkbegeleider voor 4 dagen per week met de nadruk op de begeleiding op de werkvloer, daarnaast is de andere werkbegeleider, 3 dagen, meer belast met de zorginhoudelijke kant. Dit maakt dat zorg en productie beter in balans en op elkaar afgestemd raakt. Een mooie vooruitgang van 2021.

**ervaringsdeskundig functioneren, hoe gaat dit nu?****Geplande uitvoerdatum:** 14-09-2021**Actie afgerond op:** 30-11-2021 (Afgerond)**Toelichting:** We hebben dit jaar meerdere (gediplomeerde) ervaringsdeskundigen die meedraaien in het team. Het is een mooie manier om deelnemers te laten zien hoe je verder kunt komen of alleen al om gezien en gesteund te worden**intake formulier volledig en getekend****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**Actie afgerond op:** 28-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** intakes worden volgens format afgehandeld. medicatie blijft uitdaging om dit volledig en up to date te houden ivm slechte aanlevering gegevens vanuit doorverwijzers.**vergaderstructuur aanhouden, geen vergadercultuur****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**Actie afgerond op:** 26-10-2021 (Afgerond)**Toelichting:** vergader en overlegstructuur kent goede voortgang en wordt aangehouden in het komende jaar**methodiek omschrijving op 1 a4.****Geplande uitvoerdatum:** 28-08-2021**Actie afgerond op:** 28-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Methodiek woedt thematisch besproken in zorgoverleg. De omschrijving is hier en daar aangepast gedurende het jaar.**bosmaai en motorzaag certificering****Geplande uitvoerdatum:** 28-08-2021**Actie afgerond op:** 24-08-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Niet uit kunnen voeren ivm cancelen cursus**Jaarlijkse ontruimingsoefening****Geplande uitvoerdatum:** 16-08-2021**Actie afgerond op:** 21-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** 2x gedaan dit jaar, deze zal worden aangepast in eerste kwartaal 2022 ivm verhuizing op het erf**evaluaties schriftelijk vast leggen Discus, LdH, Roads****Geplande uitvoerdatum:** 12-08-2021**Actie afgerond op:** 21-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** terugkerende actie

**bijwerken werkbeschrijving met name de formulieren mbt dossiervorming**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-07-2021  
**Actie afgerond op:** 10-08-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** dossiers zijn op orde, formulieren up to date

**zorg en productie in balans, deelnemer meenemen in dit proces**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**continueren: verder uitwerken toepasbaarheid van huidige methodiek**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2021  
**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** methodiek is niet statisch. met nieuwe medewerker wordt deze werke opnieuw aangepast en vormgegeven

**zorg en productie in balans**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-07-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** blijft terugkeren op agenda teamoverleg. Is belangrijk voor algehele kwaliteit van de zorgverlening bovenal, maar ook voor werksfeer en productiekwaliteit en kwantiteit

**noodplan checken/bijwerken. bespreekbaar maken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** er moet een nieuw plan komen voor de nieuwe situatie op het erf

**evalueren: gereedschap en kleding en laarzen beter faciliteren en onderhouden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** blijft aandacht vragen

**deelnemersovereenkomst op individueel niveau aanwezig?**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** altijd checken bij evaluatie. en intake. Wordt geregistreerd in persoonlijk begeleidingsplan



**nieuwe opleidingsmogelijkheden (certificering) uitzoeken. starterscertificaat?**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** nu al meerdere jaren bekeken. Sluit niet aan bij de doelgroep. Is slecht een behoefte welke incidenteel terug komt. Dit is dus niet iets wat wij als product zouden moeten toevoegen

**nieuwe ideeën uit de groep ventileren en een plek geven.**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**doelgroep betrekken bij planning (dagplan, teeltplan, bouw kantine etc)**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-06-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** doelgroep wordt meer betrokken bij alle keuzevorming in teeltplan of bouwacties, maar ook in hoe we omgaan met elkaar en wat de cultuur zou moeten zijn.

**medicatieoverzicht blijven uitwerken in dossiervorming**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit blijft elke evaluatie een aandachtspunt

**FOBO/MIC formulieren onder de aandacht in het team. hoe doen we dit nu, en wat kan er beter?**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** we voldoen aan de norm

**babyleaf uit proberen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** gaan we niet meer doen

**iedereen weer mailen medicatie**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**afspraken JP en Chris mbt supervisie tuin en zorg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**Actualisatie BHV**

**Geplande uitvoerdatum:** 11-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**Wekelijks overleg Olaf AGF**

**Geplande uitvoerdatum:** 07-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**Actualisatie van de RI&E**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-05-2021  
**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**mail aanvraag medicatiegebruik voor in dossier. tbv veiligheid. 2x per jaar vragen**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-04-2021  
**Actie afgerond op:** 22-04-2021 (Afgerond)

**zorg en productie in balans, deelnemer meenemen in dit proces**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** heeft een plek in onze wekelijkse stand-up. Daarnaast is het een agendapunt op de medewerkersvergadering

**orientatie op management toerusting**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jonathan heeft elke 6 weken coaching

**elke kwartaalplanning de actie uit actielijst formuleren en onderverdelen in het team.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** de acties uit KLJZ worden meegenomen in het maandagoverleg en per kwartaal opnieuw geformuleerd

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 02-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-04-2021 (Afgerond)

#### 30% omzet groei tuin

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** staat op de kwartaalplanning in zowel Q2 als Q3, de maanden waarin de tuin meest actief is en het er op aan komt of en hoeveel we verkopen.

#### herhaling voor Jerry, Sanne, Saskia en Jonathan

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** staat er dubbel in. zie ook 'BHV actualisatie'

#### werkoverleg samenwerking op agenda. (hoe spreek je je collega aan en hoe geef je ene compliment)

**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Inmiddels lukt dit goed, we oefenen dit elke maandag tijdens een werkoverleg met het hele team

#### tuin kleiner

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** De Tuin is kleiner, de infrastructuur staat. Eind 2021 kunnen we evalueren of dit het gewenste effect heeft

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 16-03-2021 (Afgerond)

**Voer data van nieuwe , aangevraagde VOG op in de werkbeschrijving en vermeld dit in uw jaarverslag over 2020. Doe dit ook voor de BHV!**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

**wekelijks gesprek met chef horeca**

**Geplande uitvoerdatum:** 11-03-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

**intake formulier volledig en getekend**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2021  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)

**uitzoeken taken en verantwoordelijkheden. Wellicht nieuwe preventiemedewerker aanstellen Cor? Hoe blijf je up-to-date?**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-02-2021  
**Actie afgerond op:** 25-02-2021 (Afgerond)

**opleidingsplan**

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

**Opstellen jaarverslag**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-01-2021  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

**zoonosen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2021  
**Actie afgerond op:** 31-01-2021 (Afgerond)

**Voor volgend jaarverslag; beschrijf graag wat er in de algemene zin uit de evaluatiegesprekken is gekomen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

**Reflecteer op de doelstellingen die in het vorige jaarverslag gesteld zijn.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020  
**Actie afgerond op:** 11-03-2021 (Afgerond)

**jerry nieuwe VOG**

**Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2020  
**Actie afgerond op:** 31-01-2021 (Afgerond)

**Heraudit. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 28-01-2021  
**Actie afgerond op:** 05-01-2021 (Afgerond)

**Acties**

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

**8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties**

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

**bewegwijzering maken ism Lindenhoff bv**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2022

**Nieuw plan bouw kantine met vlucht en brandpreventie plan**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2022

**incidentenformulier aanpassen en onder de aandacht. wekelijks in werkoverleg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2022

**in geval van incidenten protocol volgen met bijbehorende verslaglegging**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022

**zoonosen**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-04-2022

**Onderzoeken deeltijd zorggerelateerde opleiding voor medewerker.**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-04-2022

**schoonmaak protocollen nieuwe kantine**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-04-2022

**Actualisatie van de RI&E**

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2022

**noodplan checken/bijwerken. bespreekbaar maken.**

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2022

**zorg en productie in balans**

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2022

**alle doelen in de kwartaal programma's terug laten koken, geen dubbelingen.**

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2022

**WZD eventuele acties checken ivm nieuwe aanmeldingen**

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2022

**Jaarlijkse ontruimingsoefening**

Geplande uitvoerdatum: 26-04-2022

**gezamenlijk met de groep spelregels mbt inspraak opstellen**

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

**VOG checken**

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022

**Actualisatie BHV**

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2022

**medewerkeroverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.**

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2022

**doorstroom mogelijkheden onderzoeken en verbeteren**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**bio beurs voor Cor**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**continueren: verder uitwerken toepasbaarheid van huidige methodiek**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**bijwerken werkbeschrijving met name de formulieren mbt dossiervorming**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**evaluaties schriftelijk vast leggen Discus, LdH, Roads**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**Evalueer de voortgang t.a.v. van deze begeleidingsdoelen minimaal één keer per jaar. IN DE PERIODE TUSSEN DE TWEE BEZOEKEN IS ER CONSEQUENT VOLGENS DEZE LIJN GEWERKT**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**Aanbesteding Amsterdam?**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**medewerkersverhalen delen, medewerkers mer podium bieden**

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022

**Duo+ gemeente blijven benaderen en 'reclame' maken voor nieuwe aanmeldingen. - boerenlunch, -foldermateriaal, - promofilm etc**

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022

**medewerkersoverleg: wat is volgens jullie eerlijke taakverdeling**

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022

**medewerkersoverleg ook werkgerelateerd houden**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

**FOBO/MIC formulieren onder de aandacht in het team. hoe doen we dit nu, en wat kan er beter?**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

**Actualiseren noodplan**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

**Elke laatste week van het kwartaal inspraakmoment in de vorm van een medewerkersoverleg.**

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2022

**teambuilding en methodiek oefenen met Chris**

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2022

**teamevaluatie. (tevredenheid, verbeterpunten?)**

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022

**tevredenheidsmeting uitvoeren**

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022

**opleidingsplan**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

**mail aanvraag medicatiegebruik voor in dossier. tbv veiligheid. 2x per jaar vragen**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2022

**Hebben we nog plezier samen met de medewerker in het opmaken van dossiers?**

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022

**methodiek omschrijving op 1 a4.**

Geplande uitvoerdatum: 26-07-2022

**werk met ervaringsdeskundigheid op niveau?**

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022



**medewerkers uit nodigen om te vertellen over hun verslaving**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2022

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

**Geplande uitvoerdatum:** 03-09-2022

**evalueren: gereedschap en kleding en laarzen beter faciliteren en onderhouden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-09-2022

**scoren op tussen doelen, medewerker zelf laten scoren en conclusies laten nemen**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-09-2022

**vergaderstructuur aanhouden, geen vergadercultuur**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2022

**intake formulier volledig en getekend**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2022

**controle EHBO koffers door MediTotaal**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2022

**ervaringsdeskundig functioneren, hoe gaat dit nu?**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-10-2022

**behoud meerwerk gaasperzoom**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2022

**blijven zoeken naar samenwerkingsverbanden om trajecten aan te bieden. (16 per dag in Baambrugge, 8 per dag in nieuweveen)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022

**nov en dec controle of elke deelnemer minimaal 1 evaluatiemoment heeft gehad.**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2022

**medicatieoverzicht blijven uitwerken in dossiervorming**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**doelgroep betrekken bij planning (dagplan, teeltplan, bouw kantine etc)**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**deelnemersovereenkomste op individueel niveau aanwezig?**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**procedure klachten personeel in december reminder icm functioneringsgesprek**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**Functioneringsgesprekken**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**intervisiemomenten inhoud en voortgang?**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**Wanneer u concludeert dat evaluatiegesprekken naar tevredenheid verlopen beschrijf dan graag hoe u dit voor komend jaar in stand gaat houden.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**coaching Jonathan**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**Voor volgend jaarverslag; beschrijf graag wat er in de algemene zin uit de evaluatiegesprekken is gekomen.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

**Reflecteer op de doelstellingen die in het vorige jaarverslag gesteld zijn.**

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2023

**Opstellen jaarverslag**

Geplande uitvoerdatum: 18-01-2023

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**VOG Jonathan aanvragen**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-10-2023

**procedure klachten personeel in december reminder icm functioneringsgesprek**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021

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

**Toelichting:** In december weer functioneringsgesprekken gevoerd en ook klachtenprocedure benoemd

**Elke laatste week van het kwartaal inspraakmoment in de vorm van een medewerkersoverleg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021

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

**in geval van incidenten protocol volgen met bijbehorende verslaglegging**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021

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

**Toelichting:** geen incidenten

**Wanneer u concludeert dat evaluatiegesprekken naar tevredenheid verlopen beschrijf dan graag hoe u dit voor komend jaar in stand gaat houden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021

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

**Toelichting:** De evaluatiegesprekken zijn goed verlopen doordat we een gezamenlijke agenda bij houden en elke week kort de te bespreken deelnemers gezamenlijk doornemen in het zorgoveleg op vrijdag. Dit is routine die we in 2022 door gaan zetten.

**Voor volgend jaarverslag; beschrijf graag wat er in de algemene zin uit de evaluatiegesprekken is gekomen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Opstellen jaarverslag**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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:** 22-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 08-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**FOBO/MIC formulieren onder de aandacht in het team. hoe doen we dit nu, en wat kan er beter?**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**mail aanvraag medicatiegebruik voor in dossier. tbv veiligheid. 2x per jaar vragen**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**blijven zoeken naar samenwerkingsverbanden om trajecten aan te bieden. (16 per dag in Baambrugge, 8 per dag in nieuweveen)**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** nieuwe aanbesteding afwachten, meer mensen via duivendrechtse kade en jdm

**afspraken JP en Chris mbt supervisie tuin en zorg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

**Geplande uitvoerdatum:** 14-04-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**scoren op tussen doelen, medewerker zelf laten scoren en conclusies laten nemen****Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** doelen bijgesteld, let op meerdere keren besproken evaluatie als inspraak. maak iemand eigenaar**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 12 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.

De actielijst staat nog te ver af van de wekelijkse planning. We werken met een ander managementsysteem welke veel overlap heeft met deze kwaliteitsapplicatie maar nog niet voldoende gesynchroniseerd is. Vorig jaar hebben we de actielijst al in het OPSP meegenomen, dit heeft onvoldoende gebracht wat we nodig hadden. Voor 2022 stellen we als doel om elke kwartaalplanning afzonderlijk de actielijst van KLJZ mee te nemen.

**Acties**

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. 50% subsidie 50% commercieel omzet
2. Elke medewerker ervaart eigenaarschap
3. Opvallende herstel verhalen om te laten zien: 'het kan wel anders'
4. De kwekerij is biologisch en representatief als zeer duurzaam. (circulaire energiestromen etc)

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- 1 Leiderschapsteam is een geoliede machine tussen zorg en productie. Dit doen we door hele jaar ons goed te houden aan de overleg structuur, geen vergadercultuur. elke maandag een 'stand-up' (het op de grens werken communiceren en uitdragen, we vragen niet te veel maar ook te weinig verwachten is niet helpend.)
- 2 Omzet tuin 25% omhoog. Dit doen we door elke week op dinsdag 12uur met de chef van de groothandel af te stemmen
- 3 Elke dag minimaal 16 man. We hopen in 2022 als opdrachtnemer van de gemeente Amsterdam te werken. Voor nu is het belangrijk om in Q1 10 nieuwe aanmeldingen te krijgen. Inforsa en Discus zijn hierbij speerpunten
- 4 Team Gaasperzoom uitbreiden en structureren. Er zijn een aantal medewerkers die bij dit team kunnen en willen. Dit moet worden ingeplant icm een wekelijks werkplan. Dit is ook belangrijk voor het gevoel van groeimogelijkheden. Binnen dit werk kunnen certificaten gehaald worden. Daarbij is het me mogen doen aan het team welke zich hier voor inzet een stap voorwaarts. Het vraagt meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.
- 5 Nieuwe kantine met bijbehorende infrastructuur op de boerderij. Dit gaan we realiseren door een nieuwe looproute en afstemming te formuleren tussen boerderij, marche en Open Tuin. Samen met deze partijen ook nieuwe bewegwijzering plaatsen.

#### Acties

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

### 9.3 Plan van aanpak

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

De doelen van 2021 kunnen we voor een deel weer meenemen naar 2022.

- 1 Leiderschapsteam is een geoliede machine tussen zorg en productie. Dit doen we door hele jaar ons goed te houden aan de overleg structuur, geen vergadercultuur. elke maandag een 'stand-up'

2 Omzet tuin 25% omhoog. Dit doen we door elke week op dinsdag 12uur met de chef van de groothandel af te stemmen

3 Elke dag minimaal 16 man. We hopen in 2022 als opdrachtnemer van de gemeente Amsterdam te werken. Voor nu is het belangrijk om in Q1 10 nieuwe aanmeldingen te krijgen. de Duo gemeenten zijn hierbij speerpunten.

4 Team Gaasperzoom uitbreiden en structureren. Er zijn een aantal medewerkers die bij dit team kunnen en willen. Dit moet worden ingepland icm een wekelijks werkplan.

5 Nieuwe kantine met bijbehorende infrastructuur op de boerderij. Dit gaan we realiseren door een nieuwe looproute en afstemming te formuleren tussen boerderij, marche en Open Tuin. Samen met deze partijen ook nieuwe bewegwijzering plaatsen

**Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

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

- |            |                                                                                     |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.2</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• verbeterplan nav jaarverslag 2021</li></ul> |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|