

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Lindenhoff Open Tuin BV

Lindenhoff 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 2022?	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 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
3.3 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 Stagiars	11
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiars en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18
7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	33
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	41
9 Doelstellingen	42
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	42
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	42
9.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	44

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
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

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

- Nee

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.

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.

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 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.

De highlights van 2022:

- Het was een succesvol tuinjaar. We hebben weinig ziektedruk gehad
- Bij het verzorgen van de varkens zijn was aanpassingen gedaan in de begeleiding. We starten meer gezamenlijk en vanuit de boer komt er dagelijks een update mbt voeren en bijzonderheden in de verzorging
- We zijn in april in onze nieuwe kantine getrokken
- We hebben een aantal teelwijzen verandert (o.a. 'no till', het niet of zo weinig mogelijk omspitten van je grond)
- Het verblijf van de kippen is aangepakt. was aanpassingen en reparaties
- De Gaasperzoom stond op een iets lager pitje door personele bezetting. Eind 2022 kunnen we concluderen dat we hier goed doorheen zijn gekomen om in 2023 weer meer en beter aan de slag te kunnen in dit Groengebied.
- Helaas is ons de aanbesteding WMO Amsterdam niet gegund. We zijn blij dat we met Cordaan een partij hebben gevonden om wel de nodige WMO trajecten vorm te kunnen blijven geven. Dit dan in onderaannemerschap.
- Dit jaar hebben we de audit weer gehad. Dit was een waardevolle ontmoeting met de auditor. We hebben ons gezien en gehoord gevoelt en bruikbare aanbevelingen gekregen.
- Tot slot is er veel verandert in het leiderschapsteam. We hebben afscheid moeten nemen van 3 teamleden, dit maakt veel impact op de cultuur en kleine organisatie in zijn geheel. Tegelijk heeft dit vanzelfsprekend ook veel invloed op medewerkers en collega's. De aanleiding van het vertrek verschilt per persoon en heeft de nodige spanningen met zich meegebracht.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Ontwikkelingen 2022 t.a.v.:

- Zorgaanbod
 - Ons zorgaanbod is hetzelfde gebleven. We hebben in de afgelopen jaren meer mensen met psychiatrische problematiek. Dit vraagt meer duidelijkheid, rust en overzicht in ons aanbod. Hier blijven we aandacht aan besteden en is continue in ontwikkeling.
- Situatie op de zorgboerderij (bv. verbouwing, uitbreiding)
 - We hebben in april onze nieuwe kantine in gebruik genomen. Dit vroeg van ons extra inzet om het ook een fijne plek te maken die van ons allemaal is. We waren ook gehecht aan onze vorige kantine.
- Financiering van de zorg
 - In het afgelopen jaar hebben we weer meegedongen naar een WMO aanbesteding. Helaas is deze ons niet gegund en ook een samenwerkingspartner (Roads) heeft deze aanbesteding niet gekregen. De samenwerking is door hen opgezegd. Wel zijn we als onderaannemer met Cordaan in zee gegaan, per 1-1-2023 gaan deze trajecten lopen.
 - in 2022 hebben we onze samenwerking met WLZ instellingen versterkt door bestaande partners uit te nodigen op de boerderij (boerenlunch, opening nieuwe kantine en natuurlijk de standaard aanmeldings- en evaluatiemomenten) en nieuwe trajectafspraken vorm te geven. Zo hebben we de continuïteit meer kunnen waarborgen.
- Daarnaast hebben we in 2022 een aantal zaken onder de aandacht gebracht naar aanleiding van de feedback op ons jaarverslag 2021. Deze hebben we meegenomen in de actielijst en kwam tijdens de audit dit najaar ook aan bod:

uit het auditverslag: 'Over actie gesproken, het samen met de jaarverslagbeoordelaar opgestelde verbeterplan is nu goeddeels gereed. De ingebruikname van de nieuwe kantine heeft hierbij een grote sprong voorwaarts betekend. De ruimte is schoon, netjes en prima te onderhouden, samen met de medewerkers. De fijne werksfeer die ik ervaren heb vanaf het moment dat ik het erf opreed tot dat ik afscheid nam van de groep, maakt mij erg enthousiast voor het werk dat Open Tuin verzet met en voor deze kwetsbare mensen. De samenleving heeft een onverschillige houding ten aanzien van deze groep mensen. Waarheid en genade, grote begrippen in deze wereld, maar ze gaan over het echte leven bij Open Tuin.

- De schriftelijke toetsing van het kwaliteitssysteem van Lindenhoff Open Tuin B.V. vond plaats in juli 2022. Het aantal opmerkingen is beperkt en heeft voor een deel betrekking op medewerkers die niet meer lijken te werken bij Lindenhoff Open Tuin B.V. Wat opvalt is de grondige wetenschappelijke onderbouwing onder de methodiek die door het team wordt toegepast. Lindenhoff Open Tuin B.V. staat onder leiding van Jonathan Vink en heeft gekozen voor de doelgroep van verslaafden en mensen met een GGZ hulpvraag. Deze doelgroep vormt vaak een zakelijke uitdaging omdat de trouw aan de zorgboerderij niet groot is. Ik ben benieuwd hoe het team van Lindenhoff Open Tuin B.V. deze uitdaging heeft opgepakt. Antwoord hierop is het aangaan van nieuwe cont(r)acten met Cordaan en Mentrum. We hebben voor een deel nu traject prijzen ipv afrekening obv opkomst.

- Naar aanleiding van het jaarverslag 2021 en de audit in 2022 hebben we als team ontdekt dat we meer kunnen halen uit de melding van fouten en (bijna) ongelukken. En zijn we ons meer bewust van hoe we communiceren. 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'

- vanuit het auditverslag: 'Het zou fraai zijn als er per medewerker ook een addendum of specificatie bij diens dossier toegevoegd zou kunnen worden' Deze addendum heeft betrekking op specifieke afspraken tussen Open Tuin en de medewerker, dit naast de overeenkomst tussen doorverwijzende instelling en Open Tuin. Om dubbelingen te voorkomen hebben we de specifieke afspraken mbt aantal dagen, welke dagdelen, de taken en bijzonderheden etc, uitgebreid met welke indicatie en wanneer verlengt.

Acties

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

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.

Evaluatie doelstellingen voor 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'*

Het aangaan van en omgaan met het spanningsveld tussen zorg en productie is de cultuur waar wij in geloven om onze medewerkers (deelnemers) een veilige en uitdagende omgeving van herstel te bieden. De regiemomenten zijn hiervoor noodzakelijk, we moeten elkaar blijven vinden in het zoeken van de grens tussen ondervragen en overvragen van onze medewerker. We zijn tevreden hoe dit nu een plek heeft in onze organisatie. Dit willen we zo ook behouden, dus elke maandag staat dit op de agenda om tijdens het startmoment van de week (de stand-up) hier ruimte voor te maken.

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

Dit doel is behaald. Belangrijk. Niet zozeer voor de commerciële doeleinden, maar ook hierin weer om de cultuur van een 'zo echt mogelijke werkomgeving' te realiseren.

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.*

De vooruitzichten voor 2023 zijn hierin veelbelovend, maar in 2022 hebben we dit niet kunnen realiseren. De aanbesteding met de gemeente Amsterdam is ons niet gegund en de samenwerking met de DUO gemeenten is zeer beperkt gebleven. Toch hebben we via andere kanalen (wvz instellingen en onderaannemerschap WMO) wel weer de instroom kunnen waarborgen. Onze manier van werken, de kleinschaligheid en activiteiten worden als aanvullend en onderscheidend ervaren door door verwijzer en diens client.

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.

Er is veel animo voor het werken in de Gaasperzoom. Helaas hebben we door omstandigheden met de voorman hierin in eerste instantie niet voldoende kunnen bieden. Gedurende het jaar werd duidelijk dat we afscheid moesten nemen van onze voorman op dit project. We hebben een nieuwe voorman gevonden die in januari 2023 is gestart. Zo hebben we het werk in de Gaasperzoom ook kunnen waarborgen en in kwaliteit weer opgewaardeerd. Samen met een groep medewerkers (6 man) zien we uit naar de komende jaren in de Gaasperzoom

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

De nieuwe kantine is in april 2022 in gebruik genomen. Dit is was even wennen voor de meeste medewerkers, we hebben samen de inrichting en hernieuwde huisregels vorm gegeven. (hoe houden we de boel netjes) Daarnaast hebben we een nieuw betonnen pad aangelegd. Dit bepaald de looproute van kantine naar tuin en helpt in de wens om de verschillende activiteiten op de boerderij beter te kunnen scheiden. De bewegwijzering moet nog gerealiseerd.

Naast de genoemde doelen zijn er nog een aantal high lights te benoemen;

- We hebben van een aantal teamleden afscheid moeten nemen en een nieuw teamlid welkom mogen heten. Hierover meer in paragraaf 6.

Reflectie op het kwaliteitsproces

Eigen 'managementtools' vervangen door de actiepunten en doelstellingen geformuleerd in KLJZ te implementeren in de overlegmomenten. Zo hebben we geen dubbelingen en houden we het keurmerk meer vanzelfsprekend up-to date. Hier zijn we in 2023 mee begonnen. In 2022 liepen onze jaarplanning en de KLZ acties en eisen door elkaar.

Wat betreft ons ondersteunende netwerk moeten we concluderen dat de gemeente Amsterdam hier geen positieve bijdrage aan heeft. De kleinschaligheid en wellicht het feit dat we buiten de stad gesitueerd zijn maakt dat we, net als een aantal andere gerenomeerde dagbesteding aanbieders, niet de samenwerking hebben kunnen behouden. Met verbazing wordt er naar de gemeente gekeken hoe de dagbesteding nu is verdeeld en wordt vorm gegeven. Wel bijzonder om te ervaren dat onze meerwaarde gezien en vertaald wordt door doorverwijzers en dat er veel aan gedaan wordt om de doelgroep(en) wel bij ons op de boerderij te krijgen en te houden.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

We bieden dagbesteding aan mensen met een verslaving en of psychiatrisch ziektebeeld. Dit vanuit de WMO en WLZ . In 2022 begonnen we met 45 deelnemers.

Het aantal deelnemers dat in de loop van het jaar erbij is gekomen: 10

Het aantal deelnemers dat in de loop van het jaar is vertrokken : 15

Het aantal deelnemers aan het einde van het jaar 40.

Reden van uitstroom: - 2x betaald werk(chauffeurs) (WMO traject Gemeente Amsterdam Zuidoost) - 5x door verhuizing geen voortgang mogelijk (andere indicatie of andere gemeente) - 6x 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.

Deelnemers passen bij ons zorgaanbod.

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.

Ook in 2022 hebben we ervaren dat onze activiteiten goed aansluiten bij de vraag van de deelnemers. We blijven ontwikkelen in het gebruiksvriendelijk maken en houden van de activiteiten. Het is een uitdaging om de werkzaamheden voldoende te structureren en te begeleiden met als doel de medewerker een zo zelfstandig mogelijke rol te geven. We vinden dit belangrijk om zo herstel of behoud van wat een ieder kan te bevorderen.

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, medewerkersoverleg, dagplanning) Ook in 2022 hebben we hier veel aandacht aan besteed en in 2023 vraagt dit weer onze aandacht.

We hadden voor 2022 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. Echter willen we in 2023 meer de nadruk leggen op hoe wij de werkprocessen nog verder kunnen vereenvoudigen.

Wat u afgelopen jaar heeft geleerd m.b.t. ontwikkelingen bij de deelnemers.

Medewerkers van Open Tuin zijn tot meer in staat dan wat wij of zij zelf voor mogelijk houden. Dit vraagt om de juiste afstemming. Niet een onnodige overvraging, maar ook geen status quo

Welke veranderingen u heeft doorgevoerd n.a.v. alles wat u hierboven heeft beschreven.

We hebben geen uitgesproken veranderingen doorgevoerd. Wel blijven we het geven van verantwoordelijkheid met de daarbij passende nabijheid en steun als prioriteit stellen.

Wat u gaat doen.

- werkprocessen verder vereenvoudigen en de medewerker blijven betrekken in dit proces
- uitdagingen meer delen met de medewerker. bijvoorbeeld de wens van ons als leiding, maar ook die van de medewerker om de kantine mooi en gezellig te houden.
- evaluaties en verdere dossiervorming in algemeenheid meenemen in de medewerkers overleggen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden. We hebben deze nu ook vastgelegd in de vorm van 'notulen'. We hadden wat meer noodzakelijke gesprekken met een aantal personeelsleden dan verwacht. Maar we zijn content met de uitkomsten. Aan het eind van 2022 kunnen we terugkijken op een intensief jaar wbt personele veranderingen met als resultaat een fris team met ervaren krachten.

Afgelopen jaar hebben we van drie teamleden afscheid moeten nemen. Een werkbegeleider heeft ontslag genomen, ze is verhuisd naar Denemarken. Een chauffeur is vertrokken, we konden niet de juiste samenwerking meer vinden.

Daarnaast is een ervaringsdeskundige, weliswaar onder dagbesteding voorwaarden, met een belangrijke rol in het team ook vertrokken. Na 13 jaar was het tijd voor een nieuwe uitdaging voor deze persoon. Dit heeft impact gehad op de groep, ze wordt nog altijd gemist. We hebben dit in openheid met elkaar en de gehele groep besproken. Het was voor alle partijen niet makkelijk, maar we kunnen nu wel concluderen dat het voor Open Tuin en voor haar persoonlijk een goede keus is geweest.

Aan het eind van 2022 hebben we een ervaren vervanger voor de werkbegeleider gevonden. Alle taken zijn in het team weer verdeeld en we zijn tevreden met hoe we nu georganiseerd zijn. Wel vraagt deze verandering extra aandacht voor teambuilding. Dit hebben we georganiseerd door elk kwartaal een intervisie door een externe te houden.

De chauffeursfunctie hebben we uitbesteed aan een vervoerspartij van 'Roads'. Zij werken ook met dagbesteding en we hebben al jaren een samenwerking op andere fronten. We kennen elkaar dus al goed. We zijn tevreden over deze samenwerking. Wel blijven we de ambitie houden om zelf volledig de chauffeursfunctie in te vullen. We zijn van mening dat dit belangrijk is in het waarborgen van de cultuur en kwaliteit. We gaan op zoek naar een passende collega.

Per 1 april 2023 is Jonathan niet meer operationeel betrokken. Werkbegeleiders en de boerin hebben de dagelijkse leiding. Jonathan blijft nog betrokken als eigenaar tot in ieder geval augustus 2023. Dit om bijvoorbeeld contracten, het keurmerk etc gedegen over te dragen.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

We hadden 1 stagiair HBO ergotherapie van februari tot sept. 1 werkbegeleider was haar begeleider. Nu zijn we een klein team en daardoor kon de stagiair goed in het hele team meedraaien. We hebben met plezier samengewerkt en veel van elkaar geleerd. De samenwerking met de opleiding is ook goed. Ze willen graag nieuwe stageplekken bij ons aanbieden. Gezien het feit dat wij zelf een teamverandering hebben doorgemaakt kijken we in de loop van 2023 of het haalbaar is om een nieuwe stagiair een plek te bieden.

Ze is inmiddels geslaagd voor haar opleiding en in het najaar hebben we gebruik kunnen maken van haar diensten als chauffeur en werkbegeleider. Het afronden van haar stage sloot mooi aan op de vacature die hier ontstond.

We hebben veel mogen leren. De stagiair heeft met name bijgedragen in het aanscherpen van onze blik op hoe we de werkzaamheden kunnen vereenvoudigen. Vanuit de opleiding wordt er gestuurd op holistisch kijken. Alles staat met elkaar in verband, waarbij je tegelijk differentieert in taak, omgeving en (on)mogelijkheden om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren.

Acties

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

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.

Ons team is compleet en divers in samenstelling, de uitdaging voor 2023 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 2023: Twee ervaren werkbegeleiders 1x HBO, 1x MBO, beide 4 dagen per week. Een werkvoorbereider/technische dienst (5, dagen per week) Eigenaar en eindverantwoordelijke (HBO+) (5 dagen per week)

We willen er een nieuwe chauffeur/werkbegeleider bij hebben. De chauffeursfunctie hebben we nu uitbesteed.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

JB: VCA diploma halen; niet gelukt uit dienst.

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

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.

In 2023 gaat LT een opleiding volgen van de IRB, expertniveau. De opleidingen op de HVA of Warmonderhof zijn niet passend voor wat hij wil.

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

Cursus is succesvol afgerond, maar werknemer is verhuisd naar buitenland

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

Kennis en ervaring voor de teelt blijft op deze manier goed op niveau. Ook gaan we meerdere keen per jaar naar andere telers en of komen telers bij ons. Zo hebben we in 2022 kwekerij Osdorp bezocht en zijn zij hier geweest.

Naast de opleidingsdoelen krijgen de werkbegeleiders methodiek toerusting van oud medewerker. We hebben dit in 2022 1x gedaan. Het

geeft een boost om verder op te bouwen adhv ons boekje over de methodiek in de intervisie momenten.

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.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

CvdB; zelfstudie en excursies. Waarschijnlijk komt er een stagiair van Warmonderhof. Hierdoor komt er ook weer kennisoverdracht.

LT opleiding Individuele Rehabilitatie Benadering expertniveau met als doel kennis te waarborgen over hoe je mensen kunt helpen in hun herstel.

IB is de nieuwe werkbegeleider. opleiding voor 2023 zit in de toerusting en werkervaring die we bieden in de bestaande methodiek en bijbehorende toerusting en intervisiemomenten

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

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. De opleiding van onze nieuwe collega bekostigen wij en geven hem 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 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.

- De gestelde begeleidingsdoelen sluiten goed aan bij wat is gerealiseerd (realistische planning). We
- In de evaluaties van de begeleidingsdoelstellingen zijn de effecten van de ingezette begeleiding terug te zien. Na een korte reminder van wat we hebben afgesproken wordt er in het algemeen goed gereageerd op het stellen van doelen. 'oja, dat was ook zo, nou dat is nu wel echt andewrs, kun je zien dat ik wel vooruit gegaan ben' of 'Nu ik dit weer hoor denk ik dat ik hier nog niet veel verder in gekomen ben'
- Een opvallende trend is de behoefte bij de deelnemers aan sociale contacten. We houden hier rekening mee door voldoende ruimte te geven in samenwerking en groepsmomenten. Dit is in tijd niet meer geworden, maar met name onze bewustwording hierin is anders. We hebben meer aandacht voor het sociale aspect welke goed gecombineerd kan worden met een goede werksfeer. Werk en sociale contacten gaan goed samen zonder dat het een 'theekransje' hoeft te worden.
- De onderwerpen die in het algemeen bij de evaluaties worden besproken zijn de *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) Vaak willen mensen ook op alle gebieden wel meer leren (vee, moestuin, groenwerk)
- de minimale standaard (1x met alle deelnemers een evaluatiegesprek heeft gehouden. Of minimaal 2x bij deelnemers via de WLZ) wordt nageleefd en is terug te zien in de dossiers.

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 zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Naar aanleiding van jaarverslag 2021: 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.

We kunnen concluderen dat nu we 1 werkbegeleider hebben die verantwoordelijk is voor de dossiervorming en hier de tijd voor krijgt, het ook beter lukt om met plezier samen te werken aan dossiervorming. Het op geplande tijden gaan zitten met de medewerker en echte aandacht te hebben resulteert in waardevolle inzichten en gestelde doelen. De medewerker voelt zich serieus genomen en de werkbegeleiding ervaart zijn meerwaarde in het herstel van die ander.

actie is om dit proces te waarborgen door tijd en ruimte te blijven faciliteren aan desbetreffende werkbegeleider. Tegelijk moet ook collega werkbegeleider op de hoogte blijven, vanzelfsprekend van de uitkomst en inhoud (dit doen we in het zorgoverleg) maar ook om uitval op te kunnen vangen en daarmee continuïteit te waarborgen.

Uit auditverslag:

De begeleidingscyclus wordt binnen Open Tuin consequent toegepast. Voor alle medewerkers zijn contracten met instellingen of gemeenten en bij voorkeur worden trajecten afgesproken. De trajecten beginnen natuurlijk met een intake, maar inmiddels is de ervaring dat de betreffende kandidaat in het begin heel sociaal wenselijk gedrag kan vertonen. Het duurt enkele weken tot maanden voordat het ware gezicht zichtbaar wordt. Dan wordt het definitieve ondersteuningsplan opgesteld. Indien nodig wordt er vaker dan een keer per jaar geëvalueerd. De noodzaak kan van alles zijn, maar heeft altijd betrekking op de ontwikkelingen rondom de medewerker. De gemiddelde verblijfsduur van medewerkers bij Open Tuin varieert sterk. Sommigen zijn er al jaren en anderen gaan na enkele maanden weer verder, De reden daarvoor kan zijn dat Open Tuin niet het juiste aanbod heeft, maar het kan ook zijn dat de medewerker in zijn woonsituatie moet verhuizen. Uiteindelijk is zijn verblijf er vooral om waarde aan het leven toe te voegen.

De medewerkers hebben meer dan vier keer per jaar inspraak in het beleid van Open Tuin. De tevredenheidsmeting gebeurt jaarlijks en levert altijd een gelijksoortig beeld op. De medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden.

Het professionele netwerk rond Open Tuin bestaat vooral uit andere betrokkenen bij de verschillende medewerkers. Woonbegeleiding en instellingen hebben over het algemeen een goed beeld over de woon/leefsituatie, maar er is geen beeld van de man als medewerker. De mening van Open Tuin wordt dan behoorlijk zwaar meegewogen. Bijvoorbeeld bij het toewijzen van een huurwoning.

Het begeleidingstraject van Lindenhoff Open Tuin B.V. voldoet aan de eisen van de norm. Bij elke samenwerking is sprake van een raamovereenkomst. Het zou fraai zijn als er per medewerker ook een addendum of specificatie bij diens dossier toegevoegd zou kunnen worden.(is opgenomen in actielijst)

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

In 2022 is er 4x een medewerkersoverleg geweest. (ma7 en di 8 feb, ma16 en di 17 mei, 22 en 23 aug en 19/20 dec). We hebben het overleg over 2 groepen verdeelt zodat iedereen in de gelegenheid wordt gesteld aan te sluiten.

Deze worden voorgezeten en genotuleerd door 1 van de medewerkers. Wij stellen agenda voor en 1 van de medewerkers zit hier bij om te structureren.

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) Dit laatste nemen we ook in 2023 weer mee. We hebben de inspraakmomenten wel gefaciliteerd in de vorm van medewerkersoverleg, maar inhoudelijk hier niet de sturing aan gegeven die wel nodig blijkt.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Naast het medewerkersoverleg welke we elk kwartaal organiseren zijn er ook 'vergadermomenten' geweest welke betrekking hadden op afscheid nemen van collega's, inrichting en onderhoud nieuwe kantine, teeltplanning.

Wanneer we 'grote' beslissingen moeten nemen dan zoeken we hierin de communicatie met de groep. Als het bijvoorbeeld gaat over een teeltplan dan zeggen we tijdens de lunch dat we direct na de lunch een kwartier gaan zitten om dit te bespreken. Diegene die dit interessant vindt kan dan aansluiten. Dit werkt goed. Zo hebben we zelf bedacht dat we in 2022 de tuin niet meer willen ploegen, maar dat had consequenties. De medewerkers moeten het zien zitten om de graspaden die zo ontstaan ook te maaien en de kanten te steken. We hebben uitgelegd waarom dit goed is voor het bodemleven en vervolgens gevraagd of we de handen hiervoor op elkaar kunnen krijgen. Dit lukt, mooi om te zien hoe enkele medewerkers vervolgens ook zelf dit verhaal aan elkaar en soms aan bezoekers vol passie vertellen.

Conclusie: onze medewerkers hebben niet altijd realistische ideeën maar wel inspirerende ideeën. We kunnen delen hiervan meenemen en terugkoppelen. Dit bevordert het gevoel van eigenaarschap. Daarbij creëert het draagvlak voor gezamenlijke doelen en visie over hoe we een en ander ook in de praktijk moeten brengen.

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.

september en oktober 2022 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 21 lijsten ingevuld van de 42 deelnemers destijds. De motivatie om een tevredenheidsonderzoek in te vullen is laag.

begeleiders

Onze medewerkers ervaren de begeleiders als voldoende deskundig en ervaren voldoende respect vanuit ons.

Begeleiding

Een aantal heeft aangegeven dat ze niet kunnen leren op de boerderij wat ze zouden willen. Ze denken hierbij aan andere opleidingen en werk dan het werk op een boerderij

Verder wordt de begeleiding ervaren als voldoende begeleiding en het idee dat de begeleiding helpt in vooruitgang.

Werk

Het werk wordt door bijna niemand als psychisch of fysiek zwaar ervaren. Er is voldoende ruimte om aan te geven wat je wil doen en wordt voldoende aangepast op de persoonlijke mogelijkheden. Sommige medewerkers willen meer afwisseling in hun werk.

Lokatie

De lokatie scoort erg hoog. Bereikbaarheid is goed (men wordt opgehaald) mooie plek met dieren en tuin. Het wordt ervaren als veilig en voldoende schoon (nu de nieuwe kantine er is) een uitdaging is de zomer is wel de vliegen. zowel binnen als buiten.

Collega's

De omgang met andere medewerkers wordt als heel goed ervaren. Men voelt zich op z'n gemak, zijn tevreden over het contact met collega's en de sfeer wordt als goed bestempeld.

Inspraak

De inspraak wordt als voldoende gezien. Er zijn voldoende overlegmomenten en kunnen onze mening geven. We kunnen niet meebeslissen wordt hierbij wel aangevinkt.

Overige opmerkingen

'je mag mij nog meer uitdagen en aanspreken als ik iets niet doe'

'ik wil meer leren over de machines en heel graag maaien'

'er moet iemand bij op de maandag bij de varkens, dit is te veel werk'

'ik wil weten hoeveel tijd ik heb voor een klus'

'Ik zou wel meer respect en dankbaarheid verwachten van mijn collega's als ik kook of iets meenemen van huis'

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

- meer afwisseling in werk;

P: tijdens evaluatie vragen hoe medewerker dit ervaart

D: elke individuele evaluatie komt dit standaard naar voren

C: In elk opvolgende evaluatie komt het weer terug. Plus volgende medewerkers overleg nog eens in de groep navragen.

A: bovenstaande herhalen.

- zit iemand wel op de juiste plek als er ervaren wordt dat je hier niet leert wat je wil leren?

P: tijdens evaluatie vragen hoe medewerker dit ervaart

D: elke individuele evaluatie komt dit standaard naar voren

C: In elk opvolgende evaluatie komt het weer terug. Plus volgende medewerkers overleg nog eens in de groep navragen.

A: bovenstaande herhalen.

- We hebben veel vliegen in de zomer, kunnen we hier iets mee?

P: Deze zomer medewerkers er op wijzen dat schoonhouden/opruimen hierin helpt, vliegenvangers en waterzakjes ophangen
Gezamenlijke verantwoordelijkheid

D: elke maandag en vrijdag bij de lunch herhalen vanaf 8mei, plus een papiertje ophangen met dit 'protocol' 15 mei 2023

C: medewerkersoverleg najaar evalueren hoe dit is gegaan

A: eventuele aanpassingen doen en bovenstaande herhalen.

- Hoe kunnen we meebeslissen implementeren

P: naast inspraakmomenten willen we dat het ook 'cultuur' wordt. Dit kunnen we ook doen door bij het zorgoverleg de vraag aan elkaar te stellen in hoeverre we verantwoordelijkheid terugleggen in de groep.

D: elk zorgoverleg

C: najaar medewerkersoverleg navragen, voorjaar 2024 weer

A: bovenstaande herhalen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

In 2022 zijn er buiten de pleisterlijst geen ongevallen of bijna ongevallen geweest.

De pleisterlijst is vanaf september ingesteld:

- 5-9 pleister op wond door blaas op enkel.
- 5-9 ondiepe snee in vinger met aardappelen schillen, pleister (actie plastic handschoenen aan)
- 7-9 ondiepe snee in vinger bij het opvoeren van de zuivel bij varkens. (werkhandschoenen aan)
- 3-10 kweeperen schillen, ondanks handschoenen snee in vinger. pleister er op.
- 14-10 wond binnenkant hand oorzaak onbekend, pleister
- 26-10 wond buitenkant hand, verbandje er op. oorzaak geen handschoenen aan bij schoonmaken betonplaten
- 28-10 snee in vinger bij kweeperen schillen
- 11-11 snee in vinger bij pompoen snijden
- 30-11 snee in duim, lange vingerpleister. oorzaak

We hebben extra aandacht voor het dragen van handschoenen en benoemen de relatief grote regelmaat van het snijden in vingers.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

1x een agressie-incident in 2022

Een medewerker (X) komt altijd bij ons met partner. X kan soms wat geagiteerd zijn, dit is bekend echter deze keer liepen de emoties erg hoog op. Een collega is hier erg van geschrokken en we hebben X voor 2 weken geschorst.

- aanleiding en onze eerste inzet: X wilde niet eten wat er geserveerd werd. X werd verteld dat dit is wat we hebben, maar wellicht kon X een boterham nemen. In eerste instantie was dit akkoord totdat X zag dat onze stagiair wel iets anders at. (volgde een dieet en had zelf wat meegenomen van huis) X werd direct heel boos en schreeuwde tegen stagiair. Al schreeuwend ging X naar buiten en bleef tieren op de parkeerplaats (op die dag ook in gebruik door de boerderijwinkel) Collega kwam uit de tuin om X hierop aan te spreken en uit te nodigen om in de tuin even rustig te worden. X ging hierop nog verder door het rood. Wanneer A weg wil lopen, loopt X schreeuwend naar haar toe. Collega roept X terug waarop X met gebalde vuist richting collega loopt. Collega bleef rustig staan en heeft X verzocht direct het terrein te verlaten en dat hij contact op zal nemen. Voor nu ben je geschorst. Partner van X kreeg X zover om op de fiets te stappen om weer naar huis te gaan.
- De nazorg. Na 3 dagen hebben we X gebeld. X wilde in gesprek maar was nog niet bereid eigen aandeel in te zien, Na 2 weken gesprek aangegaan en er uit gekomen dat X excuses kon aanbieden en zelfinzicht toonde.
- Of er goed is gehandeld. Ja.
- Wat u heeft geleerd. eerder overstappen naar huis sturen, te veel vrijheid om te schreeuwen. of nu kalmeren of weg.
- Nazorg voor de stagiair en collega was er in de vorm van een gesprek direct na het incident in de middag en ook later de evaluatie van de gesprekken met X over het wel of niet terugkeren en waarom wel of niet. Welk gedrag wilde wij van X zien en waarom? Wat maakt dat je X wel of niet als veilig ervaart? dergelijke vragen en het contact ook samen doen maakt dat dit alle betrokkenen hier van geleerd hebben en gevoel van veiligheid weer terug is.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Uit het auditverslag:

Tijdens de bespreking van de verschillende procedures staan we uitgebreid stil bij het doen van incident meldingen. We bespreken de zwaarte die vaak ontstaat bij het beschrijven van je iets wat je niet zou willen meemaken. Er zou wat meer luchtigheid in kunnen zitten. Jonathan vertelt dat hij ooit met iemand samenwerkte die incidenten "Oeps momentjes" noemde. Het effect van oeps is natuurlijk anders dan van fout. We bespreken de mogelijkheid om in de verbandtrommel simpelweg op een wit A4tje bij te houden waar de pleisters blijven.

In het jaarverslag kan dan een overzicht worden gegeven van het gebruik van pleisters en verbandmiddelen. Het plan wordt opgevat om de wekelijkse start tijdens een stand-up te verrijken met het bespreken van de onverwachte gebeurtenissen. Het begon vanmorgen met een lichte verbranding van iemand die met kokend water tegen een collega aanliep. Dit was onverwacht en onprettig en leverde direct een verbeter voorstel op. Jonathan heeft met zijn jaarverslagbeoordelaar gesproken over de manier waarop Open Tuin omgaat met risico. In dit geval betrof het een grappig bedoelde opmerking in de trant van slavendrijver. Hoewel bekend is dat ieder geintje een seintje is, kan ik het niet anders zien dat de medewerkers veel ruimte krijgen om hun ideale werkdag naar zich toe te trekken. Iedereen wordt wel uitgedaagd om zijn uiterste best te doen en van meerwaarde te zijn.

Voor wat betreft de procedures en de dossiervorming voldoet Lindenhoff Open Tuin B.V. aan de eisen van de norm.

Welke conclusies kunt u trekken uit de meldingen en/of incidenten.

Onze doelgroep is voldoende 'veilig' om te werken met de gereedschappen die we hier gebruiken. Mede dankzij duidelijke instructies en beperkt gebruik van machines is veiligheid goed gewaarborgd. Toch blijft een ongeluk in een klein hoekje zitten. Bijvoorbeeld; te veel mensen achter het aanrecht verhoogd het risico op ongelukken met hete koffie/thee/pannen etc... De regels zijn hierin duidelijk, toch vraagt de doelgroep om herhaling en correctie in het bijpassende gedrag.

Wat betreft agressie hebben we geleerd dat eerder ingrijpen en bij twijfel vragen hoe iemand er in zit om de stemming te pijlen helpend is om escalatie te voorkomen. Daarbij is het heel fijn om elkaar hierin ook op te zoeken; wat maakt dat je je onveilig voelt, wanneer is iets voor jou nog acceptabel en wanneer niet. Dit gesprek is van belang voor het team, maar ook in de samenwerking met de medewerker.

Welke leerpunten en/of verbeterpunten er zijn.

- medewerkers betrekken bij veilig werken (medewerkersoverleg hiervoor inzetten door te vragen wat volgens de groep risico's zijn en onze eigen signalen met hen delen om vervolgens gezamenlijke oplossingen te formuleren.)

- Niet vanuit FOUT denken, maar meer luchtig kijkend naar hoe we veiligheid blijvend blijven waarborgen.(passend documenteren/formulier)

Wat u gedaan heeft en wat u nog gaat doen.

- pleisterlijst is geïntroduceerd, deze houden we aan.

- We hebben het foboformulier nog niet aangepast, dit nemen we mee naar 2023. We willen een meer passend document wat uitnodigend is om verbeterpunten te formuleren aangaande risico.

- opvolging en documentatie van incidenten (fysiek en sociaal) beter monitoren en vertalen naar acties en evaluatie momenten

Acties

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

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

methodiek omschrijving op 1 a4.

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023
Actie afgerond op: 14-12-2022 (Afgerond)

teambuilding en methodiek oefenen met Chris

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023
Actie afgerond op: 15-11-2022 (Afgerond)

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: 31-12-2022
Actie afgerond op: 28-12-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

deelnemersovereenkomst op individueel niveau aanwezig?

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Stel voor iedere deelnemer een persoonlijke deelnemersovereenkomst vast. Dit is een verplicht onderdeel van de samenwerking tussen zorgboerderij en deelnemer.

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: in 2e kwartaal 2023 nog eens bekijken of dit werkt. Het is nu opgenomen in de intakeprocedure

medewerkersoverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: 4x gedaan dit jaar.2022

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

evaluaties schriftelijk vast leggen Discus, LdH, Roads

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

ervaringsdeskundig functioneren, hoe gaat dit nu?

Geplande uitvoerdatum: 25-10-2022
Actie afgerond op: 26-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Op dit moment geen ervaringsdeskundigen. Eerst het nieuwe team weer op orde

behoud meerwerk gaasperzoom

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2022
Actie afgerond op: 19-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: meerwerk 2023 staat voorgesorteerd, Ivo pakt vanaf 2023 deze rol over van Jonathan

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

Geplande uitvoerdatum: 03-10-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

intake formulier volledig en getekend

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: dossiers en bijbehorende intakes zijn up to date en volledig

teamevaluatie. (tevredenheid, verbeterpunten?)

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2022
Actie afgerond op: 23-10-2022 (Afgerond)
Toelichting: Team loopt goed, we zijn tevreden met de veranderingen die hebben plaatstgevonden.

zorg en productie in balans

Geplande uitvoerdatum: 15-08-2022
Actie afgerond op: 26-09-2022 (Afgerond)

werk met ervaringsdeskundigheid op niveau?

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 12-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: was niet meer op niveau. De ervaringsdeskundigen die we hadden zijn niet meer werkzaam bij open tuin. (tijd voor nieuwe omgeving en uitdaging voor hen) Open Tuin op zoek binnen deelnemersveld voor nieuwe opgeleide ervaringsdeskundigen

nieuwe Vog aanvragen Sanne, Lucas, Cor

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)

medewerkers uit nodigen om te vertellen over hun verslaving

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022
Actie afgerond op: 12-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: weinig animo, we hebben gergeed groepsgesprekken over dit onderwerp, maar deze zijn 'spontaan' bijvoorbeeld nav gebruik op de boerderij

Nieuw plan bouw kantine met vlucht en brandpreventie plan

Geplande uitvoerdatum: 18-07-2022
Actie afgerond op: 22-08-2022 (Afgerond)
Toelichting: noodplan nog in ontwikkeling, vlucht en preventie onder de aandacht. brandmelders, brandblussers en aandacht voor veiligheid in medewerkersoverleg

Jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2022
Actie afgerond op: 26-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: ontruimingsoefening 2x in week 38 gedaan, herhaling begin volgend jaar omdat we veel nieuwe aanmeldingen hebben.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 26-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: standup op maandag wordt gebruikt voor evaluatie en ontwikkeling beleid hierin

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
Actie afgerond op: 24-08-2022 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (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: 10-08-2022
Actie afgerond op: 09-08-2022 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 08-08-2022, 10:00 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: 08-08-2022
Actie afgerond op: 08-08-2022 (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: 08-08-2022
Actie afgerond op: 08-08-2022 (Afgerond)

Maak het klachtenreglement opnieuw op met de WZD (in plaats van de bopz)

Geplande uitvoerdatum: 08-08-2022
Actie afgerond op: 07-08-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022
Actie afgerond op: 22-07-2022 (Afgerond)

tevredenheidsmeting uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: dubbele actie

methodiek omschrijving op 1 a4.

Geplande uitvoerdatum: 26-07-2022
Actie afgerond op: 06-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: volgend jaar januari weer bekijken en bespreken

teamevaluatie. (tevredenheid, verbeterpunten?)

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Teamevaluatie icm langdurig disfunctioneren J. heeft geresulteerd in afscheid van J en stappenplan voor nieuwe teamleden.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 15-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Sanne gedaan, eind van het jaar weer

teambuilding en methodiek oefenen met Chris

Geplande uitvoerdatum: 27-06-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: voor de zomer methodiek besproken adhv onze beschrijving. Echter wel zonder Chris. Onze financiële situatie staat niet toe om nu dit soort coaching in te kopen.

medewerkersoverleg: wat is volgens jullie eerlijke taakverdeling

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022
Actie afgerond op: 16-05-2022 (Afgerond)

bijwerken werkbeschrijving met name de formulieren mbt dossiervorming

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022
Actie afgerond op: 15-07-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2022

Actie afgerond op: 01-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: contract verlengt, maar nog geen nieuwe aanmeldingen. 'Ze zijn te druk'

Aanbesteding Amsterdam?

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022
Actie afgerond op: 13-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: uitslag 1 september

evaluaties schriftelijk vast leggen Discus, LdH, Roads

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)

bio beurs voor Cor

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Cor is niet naar de beurs geweest ivm gezondheidsklachten. We hebben JP, bio tuinder, meerdere keren uitgenodigd om zijn kennis te delen en mee te denken in de mogelijkheden voor onze tuin.

doorstroom mogelijkheden onderzoeken en verbeteren

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2022
Actie afgerond op: 04-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Per 2023 hierin weer verder werken met Roads IPS Daarnaast gemeente Amsterdam weer in beeld

medewerkersoverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2022
Actie afgerond op: 11-07-2022 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 10-07-2022 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2022
Actie afgerond op: 19-04-2022 (Afgerond)

VOG checken

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 07-01-2022 (Afgerond)

gezamenlijk met de groep spelregels mbt inspraak opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022
Actie afgerond op: 18-04-2022 (Afgerond)

WZD eventuele acties checken ivm nieuwe aanmeldingen

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2022
Actie afgerond op: 28-05-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2022
Actie afgerond op: 29-06-2022 (Afgerond)

schoonmaak protocollen nieuwe kantine

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2022
Actie afgerond op: 18-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Annebel heeft ism de medewerkers in de kantine hier protocollen voor opgesteld

Onderzoeken deeltijd zorggerelateerde opleiding voor medewerker.

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2022
Actie afgerond op: 11-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: L. zoekt zelf naar passende opleiding.

zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2022
Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

in geval van incidenten protocol volgen met bijbehorende verslaglegging

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022
Actie afgerond op: 06-06-2022 (Afgerond)
Toelichting: wordt besproken met incidenten tijdens wekelijkse stand-up

bewegwijzering maken ism Lindenhoff bv

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 09-05-2022 (Afgerond)
Toelichting: Gaan we niet meer doen

incidentenformulier aanpassen en onder de aandacht. wekelijks in werkoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 26-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: Incidentenformulier besproken in teamvergadering op 25-4-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2022
Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: nieuwe aanbesteding afwachten, meer mensen via duivendrechtse kade en jdm

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

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2022
Actie afgerond op: 22-04-2022 (Afgerond)
Toelichting: doelen bijgesteld, let op meerdere keren besproken evaluatie als inspraak. maak iemand eigenaar

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: 13-04-2022 (Afgerond)

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: 21-03-2022 (Afgerond)

afspraken JP en Chris mbt supervisie tuin en zorg.

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2022
Actie afgerond op: 13-04-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2022
Actie afgerond op: 01-04-2022 (Afgerond)

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: 07-03-2022 (Afgerond)

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: 21-02-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2022
Actie afgerond op: 31-01-2022 (Afgerond)

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: 01-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: De evaluatiegesprekken zijn goed verlopen doordat we een gezamenlijke agenda bijhouden 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.

in geval van incidenten protocol volgen met bijbehorende verslaglegging

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 01-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: geen incidenten

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 01-01-2022 (Afgerond)

procedure klachten personeel in december reminder icm functioneringsgesprek

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 01-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: In december weer functioneringsgesprekken gevoerd en ook klachtenprocedure benoemd

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.

Actualiseren noodplan

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Toelichting: Is nog in de maak, moet worden afgerond

noodplan checken/bijwerken. bespreekbaar maken.

Geplande uitvoerdatum: 11-07-2022

Toelichting: Is nog in de maak, moet worden afgerond

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

Geplande uitvoerdatum: 17-10-2022

Toelichting: Is nog in de maak, moet worden afgerond. Is wel vast agendapunt, het formulier moet nog aangepast

zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2023

Toelichting: afspraak maken

Jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2023

nieuwe overeenkomst Cordaan toevoegen documentenbeheer

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

incidentenformulier aanpassen en onder de aandacht. wekelijks in werkoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

teamevaluatie. (tevredenheid, verbeterpunten?)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

opleidingsplan

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023

gezamenlijk met de groep spelregels mbt inspraak opstellen

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023

het werken op de grens bespreekbaar maken.

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023

taakomschrijving Lucas en Ivo

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023

continueren: verder uitwerken toepasbaarheid van huidige methodiek

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2023

doelen nog concreter en eenvoudiger formuleren. doelen opknippen in kleine stapjes

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2023

bijwerken werkbeschrijving met name de formulieren mbt dossiervorming

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2023

'oeops' momenten verder uitwerken**Geplande uitvoerdatum:** 20-03-2023**medewerkersoverleg ook werkgerelateerd houden****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**medeverantwoordelijkheid voor iedereen thema Q2****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**Onderzoeken deeltijd zorggerelateerde opleiding voor medewerker.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**dossiervorming/.evaluaties meenemen in medewerkersoverleg****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**teambuilding en intervisie door externe****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**nieuwe chauffeur zoeken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**medewerkersoverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.****Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023**vliegenprotocol: schoonhouden en hangersophangen****Geplande uitvoerdatum:** 08-05-2023**Actualisatie van de RI&E****Geplande uitvoerdatum:** 09-05-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

intake formulier volledig en getekend

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

intervisiemomenten inhoud en voortgang?

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

Stel voor iedere deelnemer een persoonlijke deelnemersovereenkomst vast. Dit is een verplicht onderdeel van de samenwerking tussen zorgboerderij en deelnemer.

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

BHV herhaling plannen

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023

WZD eventuele acties checken ivm nieuwe aanmeldingen

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2023

vereenvoudigen werkprocessen

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

traject afspraken met Cordaan waarborgen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

stageplaats bieden?

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

inspraak en meebeslissen hoe doe je dat?

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2023

overdracht jonathan aan Joelle loopt nog

Geplande uitvoerdatum: 20-07-2023

mail aanvraag medicatiegebruik voor in dossier. tbv veiligheid. 1x per jaar vragen

Geplande uitvoerdatum: 24-07-2023

KLJZ breed gedragen door het team

Geplande uitvoerdatum: 21-08-2023

samen met de medewerker de kantine mooi en gezellig

Geplande uitvoerdatum: 21-08-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2023

behoud meerwerk gaasperzoom

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2023

naar buiten treden als 'expertise' of op zn minst een mooi voorbeeld

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2023

formulier meldingen en incidenten blijven ontwikkelen en herhalend plek geven in de werkprocessen

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2023

medewerkersoverleg agenda risico's en preventief werken (zowel fysieke als sociale veiligheid)

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2023

VOG Jonathan aanvragen**Geplande uitvoerdatum:** 10-10-2023**in medewerkersoverleg op agenda: meebeslissen, afwisseling in werk, vliegen en leer je wat je wil leren?****Geplande uitvoerdatum:** 13-11-2023**procedure klachten personeel in december reminder icm functioneringsgesprek****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2023**Maak notulen van elk functioneringsgesprek met begeleiders.****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2023**Voor volgend jaarverslag; beschrijf graag wat er in de algemene zin uit de evaluatiegesprekken is gekomen.****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2023**Reflecteer op de doelstellingen die in het vorige jaarverslag gesteld zijn.****Geplande uitvoerdatum:** 25-12-2023**medicatieoverzicht blijven uitwerken in dossiervorming****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**controle EHBO koffers door MediTotaal****Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.**[Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)**[Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 03-09-2025

Maak notulen van elk functioneringsgesprek met begeleiders.**Geplande uitvoerdatum:** 26-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**controle EHBO koffers door MediTotaal****Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**intervisiemomenten inhoud en voortgang?****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**coaching Jonathan****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**vergaderstructuur aanhouden, geen vergadercultuur****Geplande uitvoerdatum:** 27-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**blijven zoeken naar samenwerkingsverbanden om trajecten aan te bieden. (16 per dag in Baambrugge, 8 per dag in nieuwwveen)****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Nieuwe samenwerking met Cordaan**evalueren: gereedschap en kleding en laarzen beter faciliteren en onderhouden.****Geplande uitvoerdatum:** 13-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Afgelopen weken nieuwe ronde kleding en laarzen gedaan. Elk Kwartaal goed om even bij langs te lopen om up to date te blijven

scoren op tussen doelen, medewerker zelf laten scoren en conclusies laten nemen**Geplande uitvoerdatum:** 15-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**medewerkersverhalen delen, medewerkers mer podium bieden****Geplande uitvoerdatum:** 26-09-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Voor volgend jaarverslag; beschrijf graag wat er in de algemene zin uit de evaluatiegesprekken is gekomen.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**werk met ervaringsdeskundigheid op niveau?****Geplande uitvoerdatum:** 23-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Reflecteer op de doelstellingen die in het vorige jaarverslag gesteld zijn.****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Opstellen jaarverslag****Geplande uitvoerdatum:** 18-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 03-07-2025**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

bio beurs voor Cor**Geplande uitvoerdatum:** 16-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**functieomschrijvingen aanpassen in werkomschrijving****Geplande uitvoerdatum:** 13-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.

[Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**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.

aantal acties moeten nog worden nalopen. Met name het calamiteitenplan moet op papier voor de nieuwe kantine

de verdeling in het team is op orde. 1 collega verantwoordelijk voor het bijhouden van het keurmerk. Iedereen deelverantwoordelijk voor eigen acties en taken.

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 overlegstructuur, 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.) Hierbij aansluitend kunnen we meer aandacht hebben voor het eenvoudig maken van de werkzaamheden in samenspraak en samenwerking met de medewerker.*
- 2 *WMO trajecten met Cordaan behouden en eventueel uitbreiden. Dit door actief contact te onderhouden met Cordaan en vanzelfsprekend kwalitatieve trajecten te waarborgen.*
- 3 *WLZ op trajectbasis proberen te organiseren. Cordaan heeft mondeling toegezegd. We willen half jaar trajecten ipv op basis van aanwezigheid.*
- 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 mee mogen doen aan het team welke zich hier voor inzet een stap voorwaarts. Het vraagt meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.*
- 5 *Teambuilding door middel van intervisie, stand-up en extra toerusting momenten door externe partij.*

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.

- 1 *Leiderschapsteam is een geoliede machine tussen zorg en productie. Dit doen we door hele jaar ons goed te houden aan de overlegstructuur, 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.) Hierbij aansluitend kunnen we meer aandacht hebben voor het eenvoudig maken*

van de werkzaamheden in samenspraak en samenwerking met de medewerker.

2 WMO trajecten met Cordaan behouden en eventueel uitbreiden. Dit door actief contact te onderhouden met Cordaan en vanzelfsprekend kwalitatieve trajecten te waarborgen.

3 WLZ op trajectbasis proberen te organiseren. Cordaan heeft mondeling toegezegd. We willen half jaar trajecten ipv op basis van aanwezigheid.

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 mee mogen doen aan het team welke zich hier voor inzet een stap voorwaarts. Het vraagt meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

5 Teambuilding door middel van intervisie, stand-up en extra toerusting momenten door externe partij.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.