

Jaarverslag
januari 2023 - december 2023

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
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	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	23
7.6 Klachten	23
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	23
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	34
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	35
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	36
9.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	38

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 21, 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.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Lindhoff *Open Tuin* BV is een dagbestedingsbedrijf waar we groenten, kruiden en eetbare bloemen telen in onze moestuin en vee verzorgen op onze boerderij. We doen dit op biologische wijze en werken met de seizoenen mee. Onze producten worden via Lindhoff (groothandel) rechtstreeks aan restaurants door heel Nederland geleverd. De werkzaamheden worden uitgevoerd door mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wij noemen ze medewerkers. Onze medewerkers zijn om uiteenlopende redenen op een zijspoor geraakt in het leven. Veelal zijn zij verslaafd of hebben psychiatrische klachten. Ze leiden over het algemeen een eenzaam, gebroken en soms opgegeven leven. Bij Lindhoff Open Tuin zijn we geraakt door hun kwetsbaarheid en willen we op een zorgvuldig, echte en liefdevolle manier werken aan een omgeving van herstel voor onze medewerkers. We doen dit door SAMEN mooie producten te maken, het vee op de boerderij te verzorgen en gezamenlijk van een warme lunch te genieten. Welkom bij *Open Tuin*!

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.

Hoogtepunten van 2023:

- De aanwezigheid van de deelnemers is gestegen. In de jaren ervoor hadden wij vooral deelnemers die maar 1 tot 2 dagen per week werkzaam waren. Dit jaar is goed te zien dat diezelfde deelnemers zijn opgeschaald naar 2 tot 3 dagen per week. In sommige gevallen zelfs 4 dagen per week. Dit betekent in mijn optiek dat zij het hier naar hun zin hebben en graag naar de boerderij komen.
- Tijdens het hoogseizoen voor de oogst hadden wij even te maken met een personeel te kort. Dit heeft ervoor gezorgd dat wij de afweging hebben genomen om de nadruk dit jaar op de zorg te leggen en minder op de productie van de tuin te zitten. Dit heeft ervoor gezorgd dat wij dit jaar een minder oogst jaar achter de rug hebben.
- In 2022 zijn wij in onze nieuwe kantine getrokken. Deze verandering veroorzaakte in het begin voor wat stress bij sommige deelnemers. Wij merkte snel dat het lastig was om de kantine goed schoon te houden. Wij hebben begin dit jaar, met de deelnemers die vaak in de keuken staan, een vergadering gehouden om afspraken te maken hoe wij de hygiëne kunnen waarborgen. Dit is succesvol afgerond en hebben lijsten en white-boards opgehangen. Dit zorgt ervoor de de kantine goed schoon wordt gehouden.
- Ook hebben wij dit jaar weer veel werk verricht op de Gaasperzoom. In 2022 was dit minder, dus was het voornemen om het dit jaar weer op te pakken. Wij kunnen zeggen dat dit goed is gelukt en wekelijks een aantal deelnemers, samen met een begeleider, het natuurgebied goed hebben onderhouden.
- Helaas hebben wij dit jaar te horen gekregen dat wij vanuit Cordaan en HVO-Querido geen WMO'ers meer kunnen plaatsen. Vanuit andere organisaties is dit gelukkig nog wel mogelijk.
- Dit jaar is er meer werk verricht bij het vee. In de loop van het jaar zijn er meer varkens, koeien en zelfs 2 paarden bijgekomen. Dit heeft een positief effect op de deelnemers. Veel van hen willen graag assisteren bij het vee en dit is door de toename goed mogelijk. Ook de aanwezigheid van paarden is fijn voor onze doelgroep. Ze kunnen dan even zichzelf terug trekken en even ontspannen bij de paarden. Iets wat soms lastiger is bij de drukke varkens en koeien.
- Ter afsluiting. Ook dit jaar is er weer wat verschoven en veranderd in het personeel. Een werkbegeleider is onze zorg-begeleider geworden. Wij hebben een nieuwe werkbegeleider aangenomen en ook is onze stagiaire terug gekomen om tijdelijk de rol van werkbegeleider te vervullen. Deze verandering zorgden in het begin voor wat onrust maar dit was van korte duur. Deze verandering heeft ook een positief effect gehad. De verschuiving van personeel en nieuwe aanwinst zorgden voor wat frisse adem binnen het bedrijf. De deelnemers kregen daardoor ook het gevoel dat wij met z'n alle aan het evolueren zijn. Met z'n alle stappen maken naar een gezond en mooi nieuw jaar.

Daarnaast heeft er per 1-7-2023 een administratieve wissel (KvK wijziging) van eigenaar plaatsgevonden. J. Vink heeft zijn functie overgedragen aan J. te Voortwis. Dit heeft achter de schermen veel verandert, maar voor de deelnemers niets. J. te Voortwis was al jaren werkzaam op de boerderij en rondom Open Tuin, zodoende is deze overgang voor de deelnemers heel soepel verlopen. Achter de schermen is de eindverantwoordelijkheid naar J. te Voortwis gegaan. Het takenpakket van het personeel is niet gewijzigd. Alleen L. Teerling en C. van den Berg hebben een nieuwe leidinggevende gekregen. De andere werknemers zijn in dienst gekomen toen deze veranderingen al was doorgevoerd.

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 2023:

- Zorgaanbod:

- Ons aanbod is, in vergelijking met 2022, redelijk hetzelfde gebleven. Wij maken nog steeds geleidelijk de verschuiving naar meer deelnemers met psychiatrische problematiek. Dit betekent voor ons dat wij nog beter de rust moeten behouden, duidelijk moeten zijn in communicatie naar deelnemer en vaker en langer samen met hen de werkzaamheden uitvoeren. Ook hebben wij vaker met onze collega's zorg overleggen zodat wij nog sneller "problemen" kunnen signaleren en nauwer contact hebben met klinieken en/of persoonlijke begeleiders.
- Wij hebben meer toevoegingen en specificaties gedaan aan de dossiers van de deelnemers zodat er ten alle tijde terug kan worden gerefereerd naar eventuele problemen in het verleden.
- Wij hebben onze Intake, begeleidingsplan en evaluatieformulieren aangepast. Wij vonden dat deze te formeel waren vormgegeven. Wij hebben nu de intake veranderd in een kennismaking. Hierbij hebben wij de essentiële vragen erin gelaten (bv. praktische informatie: adres/medische gegevens, enz) maar hebben verschillende vragen anders geformuleerd. Wij hebben de kennismaking bijvoorbeeld meer toegespitst op interne motivatie om hier aan het werk te gaan en juist meer afgestapt van het formele kruisjes zetten bij eigenschappen. Ook hebben wij de volgorde van de vragen veranderd. Op deze manier vloeit het gesprek meer organisch dan voorheen. Wij merken dat er bij de deelnemers, tijdens deze nieuwe vorm van gespreksvoering, een meer open en duidelijker verhaal naar boven komt.

- Situatie op de zorg-boerderij:

- Wij hebben een stenen pad aangelegd langs en naar het vee. Dit zorgt ervoor dat de deelnemers zich veiliger kunnen bewegen over het erf. Ook zijn de routes korter waardoor wij beter in de gaten kunnen houden waar iedereen zich bevindt.
- Ook bij het vee hebben wij de grond ge-egaliseerd. Hierdoor behouden wij de veiligheid als er met bv. een machine over het erf wordt gereden.

- Financiering van de zorg:

- Wij kunnen nog steeds deelnemers plaatsen met een WMO/WLZ of BW indicatie.
- Tegen het eind van het derde kwartaal van 2023 kregen wij van Cordaan te horen dat wij geen WMO'ers meer mogen plaatsen op de boerderij. Cordaan heeft, met de sluiting van 'Kwekerij Osdorp', een groot aantal deelnemers gekregen. Omdat het lastig is die allemaal te voorzien van een indicatie is er een "tijdelijke" stop gezet op het plaatsen van WMO'ers.
- Van HVO-Querido kregen wij dit jaar ook de mededeling dat wij geen WMO'ers meer kunnen plaatsen. Een aantal deelnemers die al bij ons werkzaam waren kregen een aanvullende WMO indicatie. Dit betekende in eerste instantie dat deze deelnemers minder dagdelen gegund kregen dan voorheen. Wij zijn hier over in gesprek gegaan met HVO-Querido en na lang overleg hebben wij voor deze deelnemers toch een regeling kunnen treffen zodat zij niet minder hoeven te werken.
- Wij zijn dit jaar een aantal keer benaderd door begeleiders van eventuele deelnemers of wij ook kunnen factureren via een PGB. Wij hebben dit in eerste instantie afgeslagen maar zijn sinds kort met elkaar in overleg om te kijken of wij hier in 2024 toch mee aan de slag kunnen.

Naar aanleiding van de bestuurswissel is er een schriftelijke toetsing gaande (mei 2024). Daaruit voortkomend zijn in de werkbeschrijving alle normen en documenten aangepast en ge-update tav de verantwoordelijkheden van de nieuwe bestuurder. Zo zijn alle raamovereenkomsten gewijzigd en op naam van de nieuwe eindverantwoordelijke gezet. Verder zijn de competenties, kennis en vaardigheden opnieuw van het team opnieuw in kaart gebracht en geactualiseerd.

Zoals in het jaarverslag al aangegeven hebben we in 2023 geen aandacht gegeven aan het keurmerk. In 2024 is dit opgenomen in de jaardoelen. Inmiddels hebben we een teammiddag gehad, waarin alles van het keurmerk is doorgenomen. Iedereen heeft kennis gemaakt met de ins- en out van het keurmerk. We gaan komende periode aan de slag met de concrete invulling van thema's die tijdens de teammiddag aan de orde zijn gekomen. Een thema is onder andere het in kaart brengen van de zorgzwaarte van onze deelnemers tav onze visie "iedereen is welkom en mag zijn steentje bijdragen". Kunnen we dit nog wel waarmaken als we ook een arbeidsmatige dagbesteding willen zijn. We zitten nu in de fase waarin we de teamdag moeten uitwerken, naar concrete doelstellingen en acties.

Wij zijn afgelopen jaar niet bezocht door personen of organisaties uit ons ondersteunend netwerk, anders dan de vertegenwoordigers van onze deelnemers. Wel worden wij met grote regelmaat bezocht door PB'ers van onze deelnemers en de vertegenwoordigers van de instellingen waar wij mee samenwerken. Dit zijn bezoeken met een informeel karakter. Voor Lindenhoff Open Tuin vormen deze mensen ons ondersteunend netwerk. Door de hoeveelheid verschillende mensen die dit zijn en uit verschillende instellingen afkomstig, denken wij dat deze groep mensen goed als ondersteunend netwerk kan dienen voor Lindenhoff Open Tuin. Indien wij tegen zaken aanlopen, zijn zij beschikbaar en bereid om ons met advies en kennis bij te staan.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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 2023

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'. -> De stand-up's zijn van de maandag naar de dinsdag 15.00 verschoven, om zo op de maandag meer ruimte te hebben om de week goed voor te sorteren. Iedereen heeft daarmee de ruimte gekregen om op maandag overzicht te creëren, waar we verder in de week op door kunnen bouwen en op dinsdag in onze stand-up alle informatie en acties kunnen structureren. Overleg structuren houden we niet meer onder werktijd van de medewerkers, maar altijd na 15.00 als de medewerkers naar huis zijn.

2 WMO trajecten met Cordaan behouden en eventueel uitbreiden. Dit door actief contact te onderhouden met Cordaan en vanzelfsprekend kwalitatieve trajecten te waarborgen -> Helaas hebben we deze doelstelling niet kunnen realiseren. Per 1-1-2023 is vanuit de Gemeente Amsterdam een nieuwe aanbesteding ingegaan. Onze hoofdaanemers, zoals Cordaan en HVO, hebben veel moeite gehad om hun administratie, tarieven en contracten weer op orde te brengen. Bij beide instellingen zijn de WMO trajecten bij onderaannemers om bureaucratische redenen on-hold gezet.

3 WLZ op trajectbasis proberen te organiseren. Cordaan heeft mondeling toegezegd. We willen half jaar trajecten ipv op basis van aanwezigheid -> het is niet gelukt om in 2023 WLZ trajecten te realiseren. Zoals eerder beschreven heeft de overgang naar de nieuwe aanbesteding van de Gemeente Amsterdam veel voeten in de aarde gehad. Veel trajecten en indicaties moesten worden omgezet. In sommige gevallen heeft het opstellen van individuele contracten en het doorgeven van tarieven wel 4 maanden geduurd. Sommige cliënten zijn van een WMO indicatie naar een WLZ intacte gegaan en vice versa. De WLZ tarieven blijken in veel gevallen gunstiger te zijn, omdat onze medewerkers meer dagdelen mogen komen dan bij een WMO indicatie, waarbij een max van 4 dagdelen per week geldt en het vervoer kan los worden gedeclareerd. Veel cliënten met een WMO indicatie moesten dagdelen inleveren bij ons. Wij zijn hier niet mee akkoord gegaan, omdat wij vinden dat onze medewerkers niet de dupe kunnen worden van veranderd, met terugwerkende kracht intredend beleid. Zulke dingen moeten duidelijk vooraf worden medegedeeld, zodat we tijd hebben om hier met onze medewerkers een weg in te vinden. Uiteindelijk na veel 'duw- en trekwerk' hebben wij voor de bestaande medewerkers individuele afspraken kunnen maken met onze hoofdaanemers. Zodoende zijn alle voor alle WMO medewerkers (cliënten) in 2023 dezelfde voorwaarde als in 2022 van kracht gebleven.

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. -> elke week is er een vaste medewerker die onder begeleiding 2 vaste dagen per week in de Gaasperzoom werkt. Hij is mede-verantwoordelijk voor de planning en het overzicht van de werkzaamheden. Naast deze vaste medewerker gaan er met regelmaat 2 (wisselende) medewerkers mee die ondersteunend werk verrichten. We variëren hierin met medewerkers om ze een wisselend aanbod van werk te kunnen doen. Omdat we in 2024 meer aandacht naar de productietuin willen geven is de aard en omvang van de medewerkers die in de Gaasperzoom aan het werk zijn voldoende.

5 Teambuilding door middel van intervisie, stand-up en extra toerusting momenten door externe partij. -> door de grote hoeveelheid personele wisselingen is, buiten de stand-ups om geen ruimte geweest voor intervisie en toerusting voor externe partijen. Zodoende blijft voor 2024 blijft deze doelstelling staan. Wel heeft onze oud medewerker, Jonathan Vink, in december 2023 een intervisie middag geleid. Informeel is er wel veel collegiale consultatie geweest bij instellingen waar we mee samenwerken.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Wij bieden dagbesteding aan mensen met een verslaving en/of psychiatrisch ziektebeeld. Deze worden vergoed vanuit de WMO, WLZ en BW.

In 2023 begonnen wij het jaar met 40 deelnemers.

In de loop van het jaar zijn er 12 deelnemers vertrokken.

In de loop van het jaar zijn er 15 deelnemers bij gekomen.

Aan het eind van dit jaar hadden wij een totaal van 45 deelnemers.

Reden van uitstroom: 3x door verhuizing dus geen voortgang mogelijk (andere gemeente), 2x doorgestroomd naar andere dagbesteding, 6 x uitgeschreven ivm. lage opkomst of rede onbekend, niet meer op komen dagen (in overleg met PB'er na een maand afwezig uitgeschreven), 1x overlijden

Wij hebben in de loop van het jaar uiteraard een aantal deelnemers gehad die na hun proefdag besloten dat het toch niet een plek voor hun was. In sommige gevallen was dit al na 1 dag en bij andere was dit na een week. Ik heb deze deelnemers niet opgenomen in het jaar aantal.

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.

De deelnemers passen nog steeds goed bij ons zorgaanbod.

Wij zien dat, er in tegenstelling tot vorig jaar, vooral deelnemers meerdere dagen zijn gaan werken. Waar voorheen een deelnemer maar 1 a 2 dagen op de boerderij was, zijn dezelfde deelnemers nu soms wel 3 tot 4 dagen hier aan het werk. Dit laat zien dat het zorgaanbod en werkzaamheden nog steeds een stijgende lijn tonen. Ook kunnen wij hieruit opmaken dat wij er goed in geslaagd zijn een veilige en fijne werksfeer te behouden voor iedereen.

Zoals het jaar ervoor zijn wij nog steeds bezig met het zorgen voor meer diversiteit betreffende deelnemers. Naast verslavingszorg willen wij graag ook meer mensen helpen met psychische klachten. Sinds 2023 is dit goed gelukt. Door veranderingen in financieringsstromen van een aantal zorginstanties kunnen wij voornamelijk nog maar mensen een plek bieden met een zwaardere zorgindicatie. Gelukkig is dit niet het geval bij alle instanties waardoor wij nog steeds kunnen zorgen dat er fijne variatie is in deelnemers.

Doordat er meer deelnemers met een zware zorg indicatie zijn, hebben wij vanuit de begeleiding gemerkt dat er meer samen met de deelnemers wordt gewerkt. (Onderling deelnemer en samen met begeleiding) Voorheen was er een hogere mate van zelfredzaamheid. Dit zorgde ervoor dat wij gemakkelijker deelnemers zelfstandig aan het werk konden zetten. Wij merken nu dat wij toch meer regie moeten hebben tijdens de werkzaamheden. Dit heeft een positieve kant. Op deze manier zijn wij nog meer samen met deelnemers en gaan nog vaker, tijdens het werk, in gesprek. Zo kunnen wij vaker en sneller aan de bel trekken als wij merken dat het bv. minder goed gaat met een deelnemer. Ook horen wij eerder wat de wensen zijn van een deelnemers. (is het werk te zwaar, doet hij liever iets anders bv.) Ook zijn wij genoodzaakt om meer deelnemers samen te laten werken. Waar voorheen 1 deelnemers het klusje kon klaren zijn daar nu meerdere deelnemers voor nodig. Ook dit is positief. Dit zorg voor een gevoel van saamhorigheid en kan verbroederend werken voor deelnemers die in hun thuissituatie vaak weinig sociaal contact hebben.

Het aankomende jaar gaan wij nog beter en meer samenwerken met de deelnemers. Wij zijn in het proces van het aannemen van een nieuwe tuinman. Ook met diegene zullen wij bespreken dat het van belang is een meer ondersteunende functie op te pakken in plaats van iemand die vooral het goed in de gaten houdt.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Naast dat er eind 2022 grote personele veranderingen zijn geweest, was 2023 ook weer een jaar van grote veranderingen. Zo heeft Jonathan Vink, na 10 jaar als leidinggevende, per 1 juli 2023 zijn taken neergelegd. Zijn taken zijn overgenomen door Joelle te Voortwis. Zij is eigenaresse van de boerderij en is al 12 jaar achter de schermen betrokken bij Lindenhoff Open Tuin. Per 2023 is zij formeel mede-eigenaar geworden van Lindenhoff Open Tuin BV en ingeschreven bij de KVK als algemeen directeur. Voorheen was zij in een onofficiële rol betrokken bij Open Tuin: betrokken geweest bij het aannemen van nieuw personeel, ingevallen op de groep indien nodig, verantwoordelijk voor de financiële administratie en als vaste sparringspartner van Jonathan.

Per 1 januari 2023 is er een nieuwe werkbegeleider in dienst getreden. Hiermee was het team weer compleet. Helaas heeft hij niet zijn draai kunnen vinden en is per 1 juni uit dienst getreden. Omdat tijdig was voorzien dat zijn contract niet verlengd zou worden hebben we een vacature uitgezet, die is ingevuld door onze oud stagiaire. Zij heeft in schooljaar 2021/2022 haar afstudeerstage Ergotherapie bij Open Tuin gedaan en afgerond en daarna op oproepbasis inval werk gedaan. Daardoor kende zij onze deelnemers en haar takenpakket goed. Daarnaast is ook een andere sollicitant aangenomen voor de functie werkbegeleider. Zij komt uit het gevangeniswezen en heeft in de catering gewerkt met Drop-outs.

Half 2023 hadden we zo het team weer op de rit. Om met dit nieuwe team weer een nieuwe frisse start te maken hebben we in september een uitgebreide kwartaal meeting gehouden onder leiding van Joelle. Hierin hebben we via interactieve werkvormen de visie en de 'Why' van Open Tuin besproken. Daarnaast hebben we enkele management principes geïntroduceerd, zodat we als team bewust blijven werken aan onze eigen ontwikkeling en efficiënte werkstijl. Deze dag hebben we afgesloten met een etentje. De taken zijn duidelijk onderling verdeeld en afgesproken is dat we elk kwartaal een meeting houden, waarin we aandacht hebben voor de ontwikkelingen binnen Open Tuin, zowel op zorg, operationeel en financieel gebied. Daarnaast stellen we onszelf doelen en is er afgesproken dat wanneer deze naar behoren zijn gehaald we dit elk kwartaal vieren. Dit werkt als stimulans om aan de kwaliteit van Open Tuin te blijven werken en waar hard gewerkt wordt, mag dit ook gevierd en beloond worden!

In 2022 is de samenwerking met ROADS als vervoerspartij aangegaan. Als team hebben we besloten dat, om de cultuur en kwaliteit en de persoonlijke aandacht voor de deelnemers te kunnen waarborgen, we per maart 2024 de samenwerking met ROADS opzeggen. Dit vervoerswerk gaat deels opgevangen worden door een chauffeur, die weliswaar onder dagbesteding voorwaarden, eind van de zomer aan ons team is toegevoegd. Hij heeft bij zijn vorige dagbesteding ook personen vervoerd.

Helaas heeft 1 werkbegeleider, onze oud-stagiaire, per 31-12-2023 haar baan opgezegd, omdat zij gaat reizen. Wederom is dit in goed overleg gegaan en hebben we tijdig een vacature kunnen opstellen. Uit gesprekken met het team is gebleken dat we behoefte hadden aan iemand die naast werkbegeleider ook een agrarische achtergrond heeft, wat het werken met de deelnemers op het boerderij gedeelte makkelijker en overzichtelijker maakt. Ook deze vacature is tijdig vervuld. Per 1-1-2024 zal een nieuwe agrarische werkbegeleider het team komen versterken.

Door de grote verandering, vooral ook in het leiderschap, hebben er geen officiële functionering gesprekken plaatsvonden. Doordat Joelle op het erf woont en alle dagen aanwezig is, zijn er als vanzelf sprekend veel onofficiële gesprekken gevoerd met de teamleden over hun functioneren en hebben ook in de prive sfeer goed de gelegenheid gehad om elkaar beter te leren kennen.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Ondanks de teamwisselingen in zowel 2022 als in 2023 hebben we toch besloten om schooljaar 2023/2024 weer in zee te gaan met stagiaires. Zodoende hadden we vanaf 1 september 2023 een stagiaire HBO ergotherapie. De stage eindigt 1 maart 2024. De stagiair wordt begeleidt door onze zorgcoördinator. Tweewekelijks hebben zij stage-overleg. De stagiaire draaide mee met de dagelijks werkzaamheden en stond ook 'zelfstandig' op de groep met eigen taken en opdrachten die hij moest uitvoeren. Daarnaast heeft de stagiair ook deelgenomen aan de zorginhoudelijke gesprekken en kon zeer waardevolle inhoudelijke informatie inbrengen.

Voor het eerst hadden we ook een stagiaire vanuit de Warmonderhof, die de deeltijd-opleiding tuinbouw deed. Helaas heeft zij vanwege ziekte haar opleiding en daarmee haar stage in september moeten afbreken. Zij werd begeleidt door onze eigen tuinder. Hierin is gebleken dat het voor de tuinder enorm leuk is om de stagiaire als sparringpartner te hebben, om vakinhoudelijk informatie uit te wisselen. Beide zijn er van gegroeid. Ook de deelnemers ervaren het als positief als er meer vakinhoudelijke mensen op de tuin rondlopen; ze kunnen dan meer leren over het 'hoe & wat van de planten. Als team willen we graag dat er in 2024 weer een stagiaire van de Warmonderhof op de Open Tuin komt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties 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.

In 2023 hebben we een enerverend jaar gehad, met veel personele wisselingen. Het team heeft een enorme inspanning geleverd om in tijden van grote wisselingen en veranderingen hun verantwoordelijkheid te nemen en constructief mee te bewegen en werken. Er is van iedereen veel gevraagd.

De focus heeft in 2023 gelegen op het inwerken en ontwikkelen van het team: zorgen dat het echt een team werd. Eind 2023 staat er een team dat soepel samenwerkt, oog heeft voor elkaar en een gesprek op de inhoud niet schuwt. Tijdens de kwartaal meeting hebben we met elkaar geconcludeerd dat we niet zomaar een dagbestedingsbedrijf willen zijn, maar een productiebedrijf, waarin we (binnen de grenzen van de dagbesteding) serieuze zorg willen verlenen, waarin echt aandacht is voor onze medewerkers en hun herstel en we bereid zijn voor al onze medewerkers een stapje extra te zetten. Op twee vlakken hebben we de lat voor onszelf hoog gelegd en zijn we ervan overtuigd dat we hiermee constant worden getriggerd onszelf te verbeteren. We geven onszelf niet de ruimte om in te dutten.

De basis om als team en dagbestedingsbedrijf verder te groeien is in 2023 gelegd. De taken zijn goed verdeeld, iedereen weet waar hij of zij verantwoordelijk voor is. Voor 2024 moet de focus verlegd worden naar het vinden van passende en effectieve overleg vormen.

Ons team begin 2024:

- 2 ervaren werkbegeleiders (MBO): beide vier dagen per week
- 1 werkbegeleider agrarisch (MBO): 3 dagen per week
- Eigenaar en eindverantwoordelijke (HBO+): 5 dagen in de week
- 1 tuinder: 5 dagen per week
- 1 voorman Gaasperzoom: 2 dagen per week
- 1 chauffeur vervoer medewerkers: 3 dagen in de week

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.

Vanwege de grote personele veranderingen is er in 2023 nagenoeg geen aandacht geweest voor opleidingsdoelen, opleidingen, etc.. Wel is er afgesproken dat 1 van de werkbegeleiders die hier al langer werkt een opleiding gaat volgen. Hij heeft ervoor gekozen om de ACT opleiding te gaan volgen. Deze start in februari 2024. Voortvloeiend uit die keuze heeft onze andere werkbegeleider aan gegeven op termijn ook een opleiding te willen doen, doe aansluit bij het werken met deze doelgroep. Eerst wil zij meer ervaring opdoen met deze doelgroep, zodat zij ook doelgericht kan kiezen voor een geschikte opleiding.

Helaas is de herhalings BHV cursus dit jaar niet ingepland geweest. Wel heeft de nieuwe werkbegeleider in de eerste helft van 2023 bij haar oude werkgever de herhalingscursus gedaan. Zij is ook aangesteld als hoofd BHV'er. De BHV herhalingscursus voor 2024 is aangemeld.

Joelle is dit jaar toegetreden tot de intervisie groep zelfstandig zorgboeren Noord-Holland en heeft hier 2 bijeenkomsten voor bijgewoond.

Omdat we steeds meer cliënten hebben uit de FPK hebben de werkbegeleiders op eigen initiatief zich uitgenodigd bij Inforsa, een gesloten kliniek waar mensen met een psychische aandoening wonen, om een dag mee te lopen. Hierin hebben we ervaren hoe zo'n dag in de kliniek verloopt en welke problematieken er spelen en bovenal welke behandel methoden er worden toegepast. Dit bezoek heeft enorm veel indruk gemaakt, maar heeft eraan bijgedragen dat er een completer beeld is van hoe een deel van onze medewerkers leeft. Hierdoor kunnen we op de boerderij beter aansluiting met hen vinden.

In december 2023 hebben we als team onder leiding van onze oude leidinggevende Jonathan Vink als team een intervisie middag gehouden. Thema hierbij was boven- en onderstroom adv het boek 'tools for teams'. Daarnaast is er een stuk (verdiepings) theorie rondom psychoses besproken.

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.

Werkbegeleider 1: Gaat in februari 2024 beginnen met de ACT opleiding. Deze gedragstherapie sluit aan bij de praktijk waarmee we dagelijks te maken hebben: hoe leren wij cliënten met een flexibele manier om gaan met obstakels die ze tegenkomen. Hierin ben je gericht op het ontwikkelen van persoonlijke veerkracht en niet op het reduceren van klachten. Deze opleiding kan hem en ons veel specifiekere handvaten geven om met onze medewerkers om te gaan, dan een algemene brede zorgopleiding.

Werkbegeleider 2: komt niet direct uit de zorgwereld, maar vindt haar draai goed tussen en met de cliënten. Komend jaar is het belangrijk dat zij een ontwikkelingsdoel gaat formuleren, zodat ze daar een passende zorggerelateerde cursus of opleiding bij kan gaan zoeken.

Operationeel leidinggevende: doordat er grotendeels een nieuw team staat, zal zij zich gaan verdiepen in het ontwikkelingen van leiderschap kwaliteiten: hoe bouw je aan een team en hoe bouw te (overleg) structuren in die de kwaliteit van onze handelen en overleggen verbeteren. De opleidingsdoelen die zij zich daarin heeft gesteld zijn het lezen en uitwerken van het boek *Tools for Teams* en de basis principes van LEAN te implementeren, door bij onze directe relaties advies en voorbeelden in te winnen.

Tuinder: kennis en ervaring worden door zelfstudie opgedaan.

Agrarisch werkbegeleider: zij is pas net in dienst en zal komend jaar gebruiken om ontwikkelingsdoelen te leren formuleren.

Voor het team als geheel is het voornemen om dit jaar te starten met externe intervisie. We kunnen goede gesprekken met elkaar voeren, durven elkaar van feedback te voorzien. Maar omdat we een klein team hebben, denken wij dat het beter is om door een extern iemand de intervisie te laten leiden, die daar de kunde en kennis voor in huis heeft en wellicht ook onze blinde vlek(ken) aan het licht kan brengen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

In 2023 is er geen ruimte geweest om actief bezig te zijn met scholing en ontwikkeling. Informeel hebben we zeker het een en ander aan toerusting en ontwikkeling gedaan, maar de uitdaging is om dit een formeel en blijvend karakter te geven binnen het team. Zodat we als team ook vaste momenten van evaluatie en reflectie zijn, waar we ons aan op kunnen tillen. Naar aanleiding van afgelopen jaar gaan we daarom voor 2024 op zoek naar een externe partij die ons hierin kan helpen.

Doordat de budgetten voor dagbesteding niet kostendekkend zijn voor personele scholing en dergelijke, zullen we als team hier creatieve vormen en oplossingen voor moeten vinden en ook keuzes in moeten maken. Zo wordt de opleiding van een van onze werkbegeleiders door Open Tuin bekostigd, maar de tijdsinvestering die hiervoor nodig is, wordt door hemzelf hemzelf ingebracht. Zo zullen we elk jaar op zoek moeten gaan hoe we ieders behoefte kunnen waarborgen in relatie tot de budgetten en beschikbare tijd die er is.

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.

- Dit jaar hebben wij niet alleen de intake (kennismaking) formulieren aangepast, maar ook de evaluaties/begeleidingsplan formulieren. Net als bij de kennismakingsformulieren heeft dit ervoor gezorgd dat het gesprek beter vloeit en minder formeel wordt. Hierin merken wij een verschil in ook de begeleidingsdoelen. Wij vertellen tijdens het kennismakingsgesprek nu ook alvast dat wij samen, in een later stadium, doelen gaan bedenken. Op deze manier bereiden wij de deelnemers voor en kunnen zij al een beetje gaan nadenken over wat eventueel hun begeleidingsdoel(en) kan zijn. Tijdens het opzetten van het begeleidingsplan nemen wij nu meer de tijd om deze doelen te bepalen. Ook duiken wij meer de diepte in en vragen wij door naar de *waarom* en ook de *hoe*. Het valt op dat op deze manier er duidelijkere en beter haalbare doelen worden gesteld.
- In de jaarlijkse evaluaties van de begeleidingsdoelen zijn hier de effecten goed terug te zien. Wij hebben van een aantal doelen voor deelnemers ook agenda punten gemaakt. (Deelnemer X wil graag meer sociaal contact bv.) wij zetten in de agenda dan dat deelnemers X op minimaal 1 dag in de week samen met iemand aan het werk wordt gezet. Wij laten hierbij ook veel ruimte voor eigen inbreng. Op deze manier is er een gezonde balans tussen hulp en eigen regie. De doelen worden elke week in het zorgoverleg gedeeld met de begeleiders.
- Wij zijn erg tevreden met de resultaten. In eerste instantie is het fijn dat de deelnemers aan de hand van de gesprekken beter en duidelijker een plan voor zichzelf kunnen maken. Voor ons is dit ook erg behulpzaam. Wij zien dat de nieuwe formulieren effect hebben en voor ons is het duidelijker en kunnen makkelijker zien welke doelen en wanneer gehaald willen worden.
- Wij beginnen het gesprek altijd met een terugkoppeling naar het kennismaking of vorige evaluatie gesprek. Weet diegene nog wat wij toen besproken hebben bijvoorbeeld. Ook vragen wij of er in de tussentijd nog dingen zijn veranderd zoals bijvoorbeeld woonlocatie, medicatie en natuurlijk hoe de deelnemer zich voelt ten opzichte van het jaar daarvoor. Tijdens de evaluatie bespreken wij of er een aantal dingen zijn veranderd sinds ons laatste gesprek. Uiteraard hebben wij dit soort gesprekken ook al tijdens de werkdag, maar om er een "formeel" moment van te maken vinden wij wel fijn. Vervolgens praten wij over de doelen die de vorige keer zijn bepaald. Heeft de gene die daar verantwoordelijk voor is (begeleider) genoeg geholpen, welke stappen zijn er gemaakt, zijn er doelen behaald, afgerond, veranderd of bijgekomen? Ook praten wij over het sociale aspect op de boerderij. Voelt de deelnemer zich nog op zijn plek hier. Is er een groei of afnamen in zijn sociaal contact. Is er behoefte aan meer sociaal contact. Ook proberen wij deze punten te koppelen aan de thuis situatie. Is er daar iets veranderd waar wij rekening mee moeten houden? Aan het eind van het gesprek doen we een korte samenvatting en plannen een volgend gesprek in. Deze is officieel 1 maal per jaar tenzij er natuurlijk behoefte is aan vaker. Dan doen wij het per 6 maanden. Dit ook in het geval van een WLZ indicatie.

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.

Wij hebben gemerkt dat het aanpassen van de formulieren en positief effect heeft gehad voor beide de gespreksvoering en het resultaat van het opstellen van doelen. De doelen zijn concreter en haalbaarder geworden.

Wij hebben ook gemerkt dat door, van de opgezette doelen, een daadwerkelijk agendapunt te maken, er voor alle begeleiders ten alle tijde makkelijk in te zien is wat er die week/maand behaald moet worden voor de deelnemer. Dit zorgt er tevens voor dat wij tijdens de wekelijkse zorg overleggen meer zicht is op de doelen. Ook laat dit zien aan onze deelnemers dat wij hun doelen serieus nemen, Zij worden is in hun wens gezien en gehoord.

Voorheen zat het bestand met alle deelnemers en de geplande moment voor een evaluatie op een *drive*. Door deze uit te printen, maandelijks aan te passen en goed zichtbaar op te hangen is er nog meer overzicht. Door deze kleine verandering kunnen wij ook goed vooraf al zien wie er een gesprek krijgt. Zodoende kunnen alvast een aantal dagen van te voren de deelnemers hierop voorbereiden en komt zo'n gesprek niet "uit de lucht vallen"

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Dit jaar hebben wij besloten om het inspraak moment op te splitsen in 3 momenten. 1 moment voor de deelnemers die voornamelijk met het vee werken. 1 voor de medewerkers die voornamelijk in de keuken staan en 1 voor alle deelnemers. Ook gaven wij aan alle deelnemers ruim van te voren aan dat zo'n overleg moment eraan komt. Door het op deze manier in te delen, geven wij iedereen de kans om rustig na te denken over hoe en wat zij graag beter of anders zien op de boerderij. Wij merkten dat in de jaren daarvoor een groot aantal deelnemers het lastig vonden om hun concentratie erbij te houden. Vaak duurde deze gesprekken aan de lange kant. Op de nieuwe manier zijn de gesprekken meer gestructureerd en kunnen de deelnemers meer vertellen over hun kant van het werk ipv. lang moeten wachten tot hij of zij hun verhaal kwijt kunnen. Net als de jaren ervoor hebben wij het algemene inspraak moment verdeeld over 2 dagen zodat iedereen zijn of haar stem kan laten horen.

- Algemeen inspraak moment:

Datum 10-07-23 en 12-07-23: Wat opvalt is dat er voornamelijk praktische zaken aan bod komen. (er moeten meer: handschoenen, overalls komen bv.) In de jaren ervoor monden deze gesprekken vaak uit in een soort van groepstherapie. Dus is natuurlijk geen probleem maar deze gesprekken zijn voornamelijk bedoeld om te kijken wat de deelnemers nodig hebben/graag anders zien op de boerderij. Dit jaar ging het zoals vermeld voornamelijk over de wat praktische kant van de boerderij. De begeleider heeft een aantal dingen herhaald (waar er gerookt mag worden en kleine geruchten de wereld uit helpen) Voornamelijk was vanuit ons een gesprek met veel complimenten. Iedereen doet goed zijn best en laat ook goed en tijdig horen als zij iets graag anders zien. Dit inspraak moment was meer een klein herhaal moment voor de deelnemers waar zij hun stem konden laten horen. Wij beschouwen dit moment als geslaagd

- Vee medewerkers:

Datum: 14-07-23: Ook dit inspraak moment ging voornamelijk over praktische zaken. (er zijn bv. meer trekker/hooivorken nodig) Wij, de begeleiders, hebben dit moment genomen om in gesprek te gaan met de vee deelnemers om te kijken hoe zij zelf vinden dat het gaat. Het is een relatief klein team dat dagelijks het vee verzorgd en wij merken dat er een periode was voor het inspraak moment was, waarop het werk (en misschien zelfs plezier) achteruit ging. Wij hebben gevraagd of zij dit ook zo ervaren. De deelnemers vertelde ons dat zij het werk erg zwaar vinden worden. Er is steeds meer werk maar geen extra deelnemers die hun komen helpen. Wij hebben samen met de deelnemers een plan opgezet om te kijken of wij iets kunnen veranderen in de volgorde en week indeling van de werkzaamheden. Kleine teams maken die tegelijkertijd verschillende klusjes doen ipv met z'n alle steeds 1 klus aanpakken. Hier waren zij het mee eens en hebben in de weken erna goed gecommuniceerd met het vee-team of het bevalt. De conclusie hieruit was dat door de dag/week effectiever in te delen het werk minder zwaar en overzichtelijker wordt.

- Keuken medewerkers:

Datum 15-07-23. Dit moment was redelijk kort. er zijn maar een aantal deelnemers die wekelijks in de keuken staan (ong. 4) Naast wat praktische zaken (meer schilmesjes en bv. nieuwe pannen) vertelde een deelnemer dat hij graag meer inbreng zou willen over wat er precies gekookt wordt. Wij hebben afgesproken dat hij mee mag denken en dit gaat sindsdien erg goed. Daarnaast hebben wij een lijst gemaakt met spullen die zij nodig hadden en hebben deze besteld.

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.

Conclusie inspraak moment;

We hebben gemerkt dat door het moment op te splitsen in 3 (Vee, Keuken, Algemeen) er meer structuur ontstond. Ook kreeg iedereen ruim de tijd om te spreken. Voorheen duurde deze momenten erg lang en kwam niet iedereen aan het woord. Ook door apart te zitten met de deelnemers uit de keuken en het vee konden wij duidelijk communiceren en namen veel tijd om te bespreken hoe wij het werk kunnen aanpassen zodat hun "commentaar" serieus wordt genomen en in zo'n kort mogelijke perioden opgelost wordt. Ook door ruim van te voren te vermelden dat er zo'n moment aankomt, kregen de deelnemers de tijd om goed na te denken over hoe en wat zij evt. verbeterd zouden willen zien.

Het valt op dat er dit jaar vooral praktische zaken aan bod kwamen. Zoals vermeld, ontstond er in de vorige jaren een soort van therapieessie. Het uit kunnen wij concluderen dat wij verbeteringen hebben gemaakt in de zorg. Door de evaluaties beter te structureren en meer dagelijks met de deelnemers te praten over hoe zij in hun vel zitten blijft er op een inspraak moment vooral nog maar kleine dingen over om te bespreken. Eigenlijk zijn alle conflicten, mentale en fysiek zorgen al *getackeld* tijdens het werk.

Voor volgend jaar zullen wij deze manier van inspraakmomenten voortzetten.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In september 2023 hebben we de tevredenheidsmeting afgenomen bij deelnemers adhv een anonieme enquête. Omdat de motivatie doorgaans laag is om een enquête in te vullen hebben we in tegenstelling tot vorige jaren de deelnemers de enquête niet mee naar huis laten nemen. We hebben de mogelijkheid geboden om de enquête gedurende de dag in de kantine in te vullen. Hiermee hebben we gepoogd de opbrengt van de tevredenheidsmeting te vergroten. Daarnaast hebben ook medewerkers, die slecht of nauwelijks kunnen lezen, de enquête kunnen invullen. Bijna alle deelnemers (43) hebben de enquête gekregen, 29 deelnemers hebben 'm ook daadwerkelijk ingevuld en ingeleverd.

Onderstaande onderwerpen komen in de enquête aan bod, waarbij geantwoord kan worden met ja of nee:

1. informatie vooraf
 - nagenoeg iedereen geeft aan dat de informatie voordat ze op de boerderij gingen werken voldoende was.
2. begeleiders
 - onze medewerkers ervaren de begeleiding als deskundig en ervaren voldoende respect
3. begeleiding
 - één deelnemer geeft aan dat de begeleiders niet regelmatig overleggen over het werk. Wel ervaart iedereen genoeg begeleiding en geven ze aan dat ze vooruitgang boeken in hun werk.
4. werk
 - bijna niemand ervaart het werk als lichamelijk of psychisch zwaar. Wisselend zijn de antwoorden over of je zelf kan aangeven welk werk je graag doet.
5. boerderij
 - de boerderij wordt goed bereikbaar en veilig bevonden. Ook vinden onze medewerkers voldoende rust op de boerderij. Enkele medewerkers ervaren de boerderij (hun werkplek) niet als schoon.
6. andere werknemers
 - alle medewerkers vinden de sfeer goed op de boerderij en zijn tevreden over het contact dat zij daar hebben met andere werknemers. een enkeling geeft aan dat zij zich niet altijd op hun gemak voelen bij andere werknemers.
7. inspraak
 - door meerdere medewerkers wordt er aangegeven niet mee te kunnen beslissen over nieuwe werknemers en de inrichting. Verder wordt de inspraak als voldoende gezien: er zijn genoeg overlegmomenten en begeleiders staan open voor de mening van de medewerkers.
8. rapportcijfer voor het werk op de boerderij + verbeterpunten
 - gemiddeld rapportcijfer: 8,1
 - samen overleggen
9. rapportcijfer voor begeleiding + verbeterpunten
 - gemiddeld rapportcijfer: 9,0
 - overleggen
 - verder gaan zoals het nu gaat

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.

Als team hebben we de deelnemerstevredenheidsmeting besproken in het zorgoverleg. De meest duidelijke conclusie die kan getrokken worden is dat de medewerkers erg tevreden zijn met de begeleiding, ze ervaren respect en goede begeleiding. Dit komt overeen met het beeld dat wij als werkbegeleiders ook hebben. Verder geeft een enkeling aan dat hij of zij zich niet op z'n gemak voelt bij andere medewerkers en vindt dat er niet meebeslist kan worden over nieuwe medewerkers. Specifiek hebben we dit punt met elkaar besproken, omdat in onze visie terugkomt dat iedereen welkom is en een steentje mag bijdragen. Voor ons is het daarmee logisch dat medewerkers niet kunnen meebeslissen over wie wel/niet op de boerderij mag komen. Dat niet altijd iedereen met elkaar door een deur kan zien we ook wel eens terug op de werkvloer. We hebben afgesproken om in dit soort situaties de medewerkers onder begeleiding met elkaar in gesprek te laten gaan. Waarin de vraag wordt gesteld, wat de medewerker van ons nodig heeft om beter met de ander om te kunnen gaan en wat hij/zij zelf kan bijdragen om de ander weer te leren waarderen.

Naar aanleiding van het bespreken van de tevredenheidsmeting komt naar voren dat we feedback/ concrete vragen over de dagelijkse praktische gang van zaken zoals de voorzieningen in de kantine, het vervoer, de maaltijd die we bieden, etc. missen. We hebben besloten voor de volgende deelnemers tevredenheid meting de enquête te herzien en waar nodig vragen weg te halen of toe te voegen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 2023 waren er buiten onze pleisterlijst geen ongevallen of bijna ongevallen.

Pleisterlijst:

- 5-1 pleister op kleine snee keuken
- 25-1 pleister op kleine brandbaar keuken
- 13-2 splinter. Geholpen eruit halen met handschoen om, pleister erop
- 21-2 hand gestoten werk in tuin, ijs erop. Geen last van gehad
- 11-3 pleister op kleine snee in vinger
- 10-4 gestruikeld in de tuin, geen zorg nodig
- 21-4 hand per ongeluk tegen een hete pan aan, brandzalfje erop en pleister, geen last van gehad
- 3-5 geholpen met verband omwisselen (thuis verwonding) Handschoenen aan gedaan en geholpen
- 8-5 pleister op kleine snee, keuken werk
- 20-5 gestruikeld in de tuin, preventief ijs erop maar geen last
- 2-6 last van zijn enkel, thuis gebeurt. alsnog ijs erop maar later op de dag geen last meer
- 20-6 kleine snee, mes bij het vee, pleister erop
- 27-7 gaasperzoom, kleine snee met houtzagen, pleister
- 8-8 pleister op wond, thuis opgelopen
- 23-10 wond hand, oorzaak onbekend, pleister
- 15-11 splinter in voet, oorzaak onbekend (waarschijnlijk thuis) geholpen met eruit, handschoenen aan. pleister erop
- 27-11 kleine snee in vinger, pleister erop
- 19-12 uitgedleden parkeerplaats. last van bovenbeen, ijs erop, verder geen last meer van gehad
- 26-12 kleine snee vinger, pleister erop.

Los van een aantal pleisters zijn er dit jaar ook een aantal brandwondjes opgelopen. Deze waren met een zalfje en pleister meteen opgelost. Wij hebben de deelnemers die in de keuken werken, tijdens een werkoverleg, tips gegeven om veiliger te werk. Laten zien dat je ten aller tijde een doek gebruikt om pannen te pakken en manieren om veiliger om te gaan met het snijden van de groentes.

In geval van wondjes waar bloed bij kwam (kleine sneetjes) hebben wij handschoenen gedragen en van te voren en achteraf onze handen goed ontsmet. 1 maal hebben wij een deelnemers geholpen met het verwisselen van zijn verband. Ook hierbij hebben wij onze handen ontsmet en handschoenen gedragen.

In alle gevallen is er goed gehandeld.

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.

1 maal agressie incident in 2023.

Deelnemer A en B hebben in de rit terug naar huis ruzie gekregen waarbij eten door de bus is gegooid en gescholden is. Beide deelnemers zijn een week geschorst.

- **Aanleiding:** Deelnemer A en B reden samen in het busje terug naar huis. Deelnemer A zat achterin en Deelnemer B zat voorin, naast de chauffeur. Tijdens de rit ontstond er een discussie over welk land beter is. A zei dat zijn land van herkomst beter is dan die van B. B was het hier niet mee eens. Wat eerst begon als een luchtig gesprek vormde zich snel in een gesprek met agressieve ondertonen. Deelnemer A zei dat er alleen maar dealers wonen in het land van deelnemer B. B werd plotseling heel erg boos en gooide een bak met eten door de bus naar achter, richting A. Het eten raakte A deels, de rest ging over het interieur van het busje. B stapt vervolgens uit de bus en wil via buiten, de schuifdeur openen om zo naar A te gaan. De chauffeur deed snel de deur op slot waardoor B niet naar binnen kon. De chauffeur heeft deelnemer B verteld dat hij pas weer de bus in mag als B rustig is. B kalmeerde redelijk vlug. Chauffeur heeft meteen mij (werkbegeleider) gebeld met het nieuws terwijl B nog buiten stond. Ik heb de chauffeur geadviseerd om indien B niet rustig wordt de politie in te schakelen, haar veiligheid en die van de andere deelnemers was op dat moment het meest belangrijk. Gelukkig was dit niet nodig. B werd weer rustig, stapt de bus in en iedereen is vervolgens thuis gebracht.
- **Nazorg:** Deelnemer A was de volgende dag weer op de boerderij. Wij hebben A's kant van het verhaal gehoord en besloten hem een week te schorsen. A vertelde dat ook hij verbaal agressief deed tegen B. Hij toonde spijt en is na een week weer terug gekomen op de boerderij. B was 2 dagen later weer aanwezig. Ook zijn verhaal hebben wij aangehoord. Hij toonde tevens ook spijt en was het eens met zijn schorsing. Ook met de chauffeur hebben wij een na gesprek gehad. Die was erg geschrokken. De chauffeur is voor ons blijven rijden en wij hebben de chauffeur verteld dat er goed gehandeld is.
- **Is er goed gehandeld:** Ja.
- **Wat heeft u geleerd:** Onze chauffeur heeft goed en snel gehandeld. Chauffeur vertelde ons dat die niet snel bang is. Toch denken wij dat het verstandig is om nieuwe chauffeurs preventief advies te geven over wat te doen in geval van agressie, desondanks dat dit de eerste en enige keer was dat er agressie in de bus is geweest. Hiermee hopen wij ervoor te zorgen dat in heftige situaties iedereen adequaat kan reageren.
- **Aanpassingen:** Tijdens de overleg momenten met de deelnemers benoemen wij nu tevens de consequenties van agressie in de hoop dat dit wordt meegenomen in geval van woede bij deelnemers. Wij zijn preventief in gesprek gegaan met alle chauffeurs over agressie in de bus.

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.

Conclusies/leer momenten en preventie:

Tijdens het werk in de tuin gebeuren er weinig tot geen incidenten. Af en toe hebben wij te maken met een splinter. Het werk met machines en bv. zagen laten wij over aan mensen die daar bevoegd voor zijn dus daar zijn geen incidenten te melden. Wij hebben nu niet alleen in het kantoor handschoenen liggen maar bergen die nu op meerdere plekken op het terrein op het op zodat de deelnemers met klussen, waar zij in eerste instantie niet verwachten een incident op te lopen, ook veilig te werk kunnen. Bij de tuin hebben wij nu meerdere soorten handschoenen liggen om splinters te voorkomen.

Ook in de keuken zijn wij beter gaan opletten met wondjes gerelateerd aan bv. heet water en in de vingers snijden. Bij het verdelen van de keuken taken leggen wij nu goed uit waar de "gevaars" zitten. goed opletten met snijden en het pakken van hete pannen en het afgieten bijvoorbeeld. Ook geven wij duidelijk aan dat er tijdens het koken alleen de mensen die in de keuken werken, daar mogen zijn. In het verleden was het af en toe nog erg druk in de keuken wat voor onrust en af en toe een ongeval kon veroorzaken.

Wij houden nog steeds voor alle gevallen (tuin/keuken en vee) een pleisterlijst bij.

Betreft agressie hebben wij geleerd om ook voordat deelnemers in de bus stappen beter proberen te peilen hoe de deelnemers in hun vel zitten. Bij het genoemde agressie moment was dit van te voren lastig te peilen omdat het in de bus begon en escaleerde. Toch denken wij, dat als wij voordat iedereen in de bus stapt nog even kort aandacht te geven, er in de toekomst een conflict te vermijden valt. Ook hebben wij actie ondernomen om toch ook van af het begin af aan met de chauffeurs in gesprek te gaan. Op deze manier kunnen wij hen voorbereiden op eventuele conflicten en geven wij de chauffeurs meer zelfverzekerdheid voordat ze de bus in stappen.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

vliegenprotocol: schoonhouden en hangersophangen

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgelopen zomer is er een vliegenlamp opgehangen en zijn er structureel vliegenstrips opgehangen, die wekelijks worden vervangen. Daarnaast is er een dranger op de buitendeur geplaatst, zodat het invliegen van vliegen verminderd kan worden.

Onderzoeken deeltijd zorggerelateerde opleiding voor medewerker.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: LT gaat per maart 2024 de ACT opleiding starten

nieuwe overeenkomst Cordaan toevoegen documentenbeheer

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2023
Actie afgerond op: 30-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Cordaan Raamovereenkomst 2023 is ontvangen en ondertekend

noodplan checken/bijwerken. bespreekbaar maken.

Geplande uitvoerdatum: 11-07-2022
Actie afgerond op: 30-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Noodplan is bijgewerkt, actuele gegevens staan erop vermeld. Zijn besproken in team en verantwoordelijke aangewezen voor up-to-date houden van noodplan.

taakomschrijving Lucas en Ivo

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Dhr. I. Bruins zijn contract is niet verlengd en is per 1 juni uit dienst getreden.

Actualiseren noodplan

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 26-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Deze is geactualiseerd en is terug te vinden in de map 'noodplan, richtlijnen & protocollen'. Tevens hangt het actuele noodplan zichtbaar in de kantine.

Jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2023
Actie afgerond op: 16-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Hiervoor is tevens binnen het team een verantwoordelijke aangewezen die zorg draagt voor het uitvoeren en begeleiden van de jaarlijkse ontruimingsoefening.

VOG Jonathan aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Jonathan is uit dienst getreden

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: 08-05-2023 (Afgerond)

functieomschrijvingen aanpassen in werkomschrijving

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2023
Actie afgerond op: 08-05-2023 (Afgerond)

bio beurs voor Cor

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2023
Actie afgerond op: 10-04-2023 (Afgerond)

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

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

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

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2025
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 18-01-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2023
Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

werk met ervaringsdeskundigheid op niveau?

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2023
Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-01-2023 (Afgerond)

Maak notulen van elk functioneringsgesprek met begeleiders.

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2022
Actie afgerond op: 02-01-2023 (Afgerond)

interviewmomenten inhoud en voortgang?

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 16-01-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Actie afgerond op: 13-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe samenwerking met Cordaan

vergaderstructuur aanhouden, geen vergadercultuur

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2022
Actie afgerond op: 06-02-2023 (Afgerond)

coaching Jonathan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 16-01-2023 (Afgerond)

controle EHBO koffers door MediTotaal

Geplande uitvoerdatum: 27-09-2022
Actie afgerond op: 16-01-2023 (Afgerond)

medewerkersverhalen delen, medewerkers mer podium bieden

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2022
Actie afgerond op: 14-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2022
Actie afgerond op: 14-02-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 13-09-2022
Actie afgerond op: 14-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgelopen weken nieuwe ronde kleding en laarzen gedaan. Elk Kwartaal goed om even bij langs te lopen om up to date te blijven

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.

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

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

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**'oeps' momenten verder uitwerken****Geplande uitvoerdatum:** 20-03-2023**medewerkeroverleg ook werkgerelateerd houden****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**medeverantwoordelijkheid voor iedereen thema Q2****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**dossiervorming/.evaluaties meenemen in medewerkeroverleg****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**teambuilding en intervisie door externe****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**nieuwe chauffeur zoeken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023**medewerkeroverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.****Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023**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**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

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

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

in medewerkeroverleg 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

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: 13-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Raamovereenkomst Cordaan aanpassen nav nieuwe eindverantwoordelijke

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Tussentijdse korte schriftelijke toetsing. Rond de toetsing af voor de uitvoerdatum. [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

BHV herhaling plannen

Geplande uitvoerdatum: 20-09-2024

Risico's zorg opnieuw in kaart brengen**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2024**Zoönose checklist dierenarts invullen****Geplande uitvoerdatum:** 13-01-2025**BHV herhalingscursus inplannen in overleg met Grutto en Lindenhoff****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**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**controle EHBO koffers door MediTotaal****Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Medi Totaal BV is op 24-1-2024 langs geweest en heeft alle verbanddozen gecontroleerd en waar nodig aangevuld**zoonosen****Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Afspraak voor 2024**BHV herhaling plannen****Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** BHV herhalingscursus cursus is ingepland via Grutto/Lindenhoff**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**BHV herhalingscursus inplannen in overleg met Grutto en Lindenhoff****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** BHV-herhalingscursus is ingepland op 5 september 2024**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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:** 24-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Zoals duidelijk naar voren komt heeft de uitvoering van het keurmerk, door de wisseling van de wacht niet de prioriteit gekregen. Het is een bewuste keuze geweest om de prioriteit te geven aan het opbouwen van het nieuwe team, structuren en verantwoordelijkheden scherp te krijgen. Eind 2023 hadden we tijd ingepland om de KLJZ applicatie door te nemen en te kijken wat er van ons werd verwacht. Zodoende hebben we de diverse onderdelen van het kwaliteitssysteem aan een verantwoordelijke toegewezen, zodat we als team gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het op peil houden van het kwaliteitskeurmerk en daarmee onze eigen kwaliteit.

De KLJZ-acties worden onderdeel van de 'weekly' actielijst (een kort overleg moment, waarin alle to do's van de week worden besproken). Zodoende is er aandacht en tijd om acties in te plannen of voor te bereiden.

Er staan nog een aantal acties die onder de verantwoordelijkheid van onze oude leidinggevende stond (J. Vink) of door hem in gang zijn gezet. In 2024 willen we zijn openstaande acties hebben weggewerkt en/of de KLJZ applicatie opgeschoond hebben waar nodig.

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 (zorginkomsten) en 50% commerciële omzet

- deze doelstelling blijft in het huidige team ongewijzigd. De percentages zijn niet in beton gegoten, maar we willen ten alle tijden voorkomen dat we volledig afhankelijk zijn van (fluctuerende) subsidies. Daarbij vinden we het leuk en uitdagend om met onze deelnemers ook relevante commerciële omzet te creëren, zoals groenbeheer in de Gaasperzoom en de verkoop van groenten uit onze Open Tuin. Dit draagt bij aan de waarde en realiteitszin van hun werk.

2. Elke medewerker (personeel met dienstverband) ervaart eigenaarschap

- Omdat we in een klein team werken is het ontzettend belangrijk dat iedereen ownership ervaart in het werk wat hij of zij doet. Ieders inzet en betrokkenheid raakt direct de inzet en motivatie van de ander. Het is van wezenlijk belang dat deze doelstelling overeind blijft en er een werksfeer is waarbij iedereen ownership kan toe-eigenen om zichzelf te blijven ontwikkelen en de kwaliteit van zorg die we leveren te waarborgen.

3. Opvallende herstel verhalen om te laten zien: 'het kan wel ander'.

4. De kwekerij is biologisch en representatief als duurzaam (circulaire energiestromen, etc) EN functioneert als een ontmoetingsplaats.

- deze doelstelling is behaald. De werkwijze in de tuin is volledig biologisch en duurzaam. Als aanvulling op deze doelstelling willen we dat de tuin ook een ontmoetingsplaats, rustplaats wordt voor bezoekers van de boerderij.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Team
 - Externe intervisie voor extra toerusting
 - Professionele overleg structuur organiseren
- Deelnemers & zorg
 - Lopende trajecten uitbreiden
 - minimale opkomst/bezetting structureel naar 16 medewerkers per dag
 - Instellingen/ begeleiders meer op de vloer aanwezig
 - Inspraak en mogelijkheden van onze medewerkers vergroten
- Infrastructuur
 - Kantine grote onderhoudsbeurt beurt
- Gaasperzoom
 - Meer kleine regieklussen binnenhalen
- Tuin
 - Assortiment en areaal vergroten, zodat we meer productie kunnen draaien
 - Nieuwe dorpswinkel in Baambrugge voorzien van lokaal geproduceerde groenten en kruiden.
- Overige
 - vorm geven aan het kwaliteitssysteem door teamdag hiervoor in te plannen en kwaliteitsnormen te integreren in de overleg structuren, waarin alle facetten worden doorgelicht en voortvloeiende taken worden verdeeld.

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.

- Team
 - Externe intervisie voor extra toerusting en teambuilding
 - 2 jaarlijks zal er intervisie door voeged iemand worden gefaciliteerd. In ons eigen netwerk wordt gekeken naar een geschikte partij
 - Professionele overleg structuur organiseren
 - elke maandag 'stand-up' van 30 minuten (werkbegeleiding en tuinder)
 - om de dinsdag zorgoverleg van 1,5 uur (werkbegeleiders)
 - om de dinsdag overig overleg moment (leidinggevende + werkbegeleiding + overige betrokkenen)
- Deelnemers & zorg
 - Lopende trajecten uitbreiden
 - medewerkers motiveren om dagen uit te breiden
 - Minimale opkomst/bezetting structureel naar 16 medewerkers per dag
 - opkomst in kaart brengen
 - instellingen en begeleiders actief uitnodigen en betrekken bij Open Tuin, zodat wij ons goed weten te vinden.
 - Inspraak en mogelijkheden van onze medewerkers vergroten
 - onofficieel overleg momenten met medewerkers invoeren
- Infrastructuur
 - Kantine grote onderhoudsbeurt beurt
 - groot onderhoud inplannen met eigenaren
- Gaasperzoom
 - Meer kleine regieklussen binnenhalen
 - contact intensiveren met GGA
- Tuin
 - Assortiment en areaal vergroten, zodat we meer productie kunnen draaien
 - Nieuwe tuinman aannemen, die fysiek en mentaal in staat is om te tuin naar groter plan te tillen
 - afnemers en restaurants uitnodigen om ideeën uit te wisselen en afzet te garanderen

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.