

Jaarverslag
januari 2017 - december 2017

De Laarhoeve

De Laarhoeve

Locatienummer: 527



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden vereenvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	4
Bedrijfsgegevens	4
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	5
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	5
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	5
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	5
2 Voorwoord	6
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiaires	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	13
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.4 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	16
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17
7 Meldingen en incidenten	18

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	19
7.5 Strafbare handelingen	19
7.6 Klachten	19
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	20
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	21
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	26
9 Doelstellingen	27
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	27
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	30

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

De Laarhoeve

Registratienummer: 527

Laarstraat 16, 5087 BG Diessen

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 56818505

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

Locatiegegevens

De Laarhoeve

Registratienummer: 527

Laarstraat 16, 5087 BG Diessen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

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

Bijlagen

- Inleiding jaarverslag

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van agressie

Bijlagen

- Incidentmeldingen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Inleiding

De Laarhoeve is een bijzondere werkplek voor mensen met een verstandelijke beperking. Wij gaan uit van de talenten en kwaliteiten van onze mensen, we gebruiken dus een positieve benadering. Hieruit vloeit voort dat we een nuttige, open en toegankelijke werkplek aanbieden. De Laarhoeve bestaat uit drie onderdelen: dagbesteding, productverwerking en in de toekomst ook wonen. Lees meer over wonen in **Hoofdstuk 1**.

Doordat het werk dat wij te bieden hebben nuttig is, stimuleren wij het verantwoordelijkheidsgevoel van onze medewerkers. Denk hierbij aan het meehelpen in de keuken (lees meer over het werk dat wij te bieden hebben in **Hoofdstuk 1**). Wat hier geproduceerd wordt, gaat vervolgens de verkoop in. Dit is belangrijk werk en hier zetten onze medewerkers zich graag voor in, zij voelen zich trots als het goed gaat met het bedrijf. De eigen kracht en empowerment wordt vergroot waardoor zij een groter gevoel van eigenwaarde ontwikkelen.

Wij zijn een open en toegankelijke werkplek die zich open stelt voor de maatschappij. Er komen regelmatig mensen uit het dorp bij ons over het terrein wandelen of in de winkel een streekproduct kopen. Hierbij spelen onze medewerkers een rol in het geven van rondleidingen of zij gaan mee als er een opdracht buiten de boerderij is, denk daarbij aan tuinieren bij iemand thuis. Op deze manier zorgen wij voor de integratie en participatie van deze doelgroep in de samenleving.

Ons motto is normaal waar kan en speciaal waar nodig. Dit houdt in dat wij een zo normaal mogelijke werkplek nabootsen om eventueel doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt mogelijk te maken. Voor een deel van onze medewerkers ligt dit zeker in de toekomst. Ons doel is om hen de werk- en sociale vaardigheden mee te geven om dit mogelijk te maken.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Hoofdstuk 1. Algemeen overzicht

In dit hoofdstuk wordt het werkaanbod van onze boerderij besproken evenals de veranderingen van dit jaar en de toekomstplannen. We hebben binnen de boerderij verschillende (seizoensgebonden) taken. Deze taken vinden plaats op het gebied van landbouw, productie en houtbewerking.

Landbouw

We beschikken over bijna 4 hectare grond waar we vooral in het voorjaar en de zomer veel werk te verzetten hebben. Voor de boerderij hebben we een pluktuin waar we bloemen kweken die klanten zelf kunnen plukken. Dit is onderdeel van de integratie van onze medewerkers in de samenleving doordat de twee werelden met elkaar in contact komen. De klanten stellen bijvoorbeeld vragen over de bloemen en dan helpt één van onze medewerkers hen verder. Achter en naast de boerderij staan verschillende bloemen en heesters die ook bedoeld zijn voor het plukken. Naast de kantine stonden begin dit jaar nog verschillende bloemen en kruiden. Deze zijn naar een ander stuk land verplaatst om ruimte te maken voor een nieuw werkgebouw. In dit gebouw komt een nieuwe keuken en werkruimte. Het is namelijk zo dat het bedrijf gegroeid is wat betreft bestellingen voor streekproducten. Dit zorgt ervoor dat we nu nog niet genoeg ruimte en capaciteit hebben om deze vraag aan te kunnen. Daarom wordt dit nieuwe gebouw begin 2018 gerealiseerd.

Achter de boerderij is ook nog een grote diversiteit aan bloemen te vinden, daarnaast hebben we daar ook bramen, frambozen en bessen staan die de klanten zelf mogen plukken, als aanvulling daarop gaan we dit jaar kiwibessen planten. Verder is heel het terrein achter de boerderij veranderd en staan nog wat zaken op de planning om te veranderen dit jaar. We hebben de sierheesters laten weghalen. Deze planten waren oud, er is besloten om dit aanzienlijke stuk land een andere bestemming te geven. Namelijk een voedselbos. Met onze hovenierster wordt op dit moment een plan gerealiseerd waarbij planten, bomen en kruiden als een natuurlijk bos worden gepland. Het doel van dit bos is om in eerste instantie gevarieerder werk te bieden. Daarnaast kunnen klanten deze natuurlijke producten kopen, het verkoopaanbod wordt dus ook breder.

Productie

Dit jaar zijn wij flink gegroeid wat betreft de productie van streekproducten. We krijgen verschillende grote opdrachten binnen waardoor de huidige keuken te klein is. Door de realisering van het nieuwe werkgebouw kan deze vraag beter verwerkt worden. Er komt een nieuwe productielijn waarbij de potjes niet alleen afgevuld worden maar ook gelijk de datum erop geprint wordt met onze recent aangeschafte datumprinter. Hierdoor wordt de productietijd efficiënter besteed. Onze medewerkers spelen in dit proces verschillende belangrijke rollen. Namelijk tijdens het afvullen poetsen zijn de randen van de potjes en zetten de potjes weg. Als de potjes in de keuken klaar zijn worden zij in het magazijn gestald met onze nieuwe hefmachine. Dit is ook de verantwoordelijkheid van een van onze medewerkers. Het etiketteren en klaar maken voor levering wordt voor het overgrote deel voor onze medewerkers uitgevoerd.

Houtbewerking

In de schuur achter de kantine vindt de houtbewerking plaats. Waar de ene medewerker bijvoorbeeld tapasplanken zaagt, kan een ander die weer schuren. Voor ieder niveau is er wat te vinden. Deze houtproducten verkopen we vervolgens in de winkel, aan externe partijen of het wordt een deel van een kerstpakket. Dit is een van de vaardigheden die onze medewerkers in de toekomst kan gebruiken bij een reguliere baan als zij hier klaar voor zijn.

Aanvulling:

Door de groei in de productie hebben onze medewerkers een grotere rol gekregen in het voldoen aan de vraag. Zij helpen mee van het produceren en afvullen van de jam, tot het klaarmaken van de bestellingen voor de verschillende afnemers. Dit alles zorgt voor een verschuiving in de werkzaamheden. Waar we vorig jaar in de winter vaak binnen appels en peren voor eigen gebruik aan het schillen waren, staan we nu met regelmaat in de keuken voor productie of kantine om de jam klaar te zetten. Dit vraagt een andere instelling van de medewerkers. De werkdruk is veranderd, deze is wat verhoogd waardoor coaches en ander personeel meer van de medewerkers vragen. Hier geldt weer: ieder op zijn eigen niveau. We kennen onze medewerkers en weten vaak hoeveel ze wel of niet aankunnen. Ook voor ons is dit vallen en opstaan omdat we net aan het begin van deze groei staan. We nemen onze medewerkers hierin mee en zetten de werkzaamheden zoveel mogelijk in structuur. Op die manier is de zorg veranderd.

Het klachten reglement hebben wij aangepast op De Laarhoeve vanuit het format dat we vanuit kljz hebben ontvangen. Deze produceren we vervolgens op zorgboeren.nl en brengen onze medewerkers op de hoogte.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

Conclusie algemeen overzicht

In het jaar 2017 is er veel veranderd op De Laarhoeve. We zijn enorm gegroeid door nieuwe opdrachten, het landschap is veranderd door het nieuwe werkgebouw en het verzetten van de planten. Deze veranderingen blijven zich het komende halfjaar in ieder geval voortzetten. Zo hopen wij door innovatie en creativiteit komende jaren te blijven groeien.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Hoofdstuk 2. Begeleidingsstijl en medewerkers

Doelgroepomschrijving

Onze medewerkers zijn mensen die in het reguliere arbeidsproces (net) niet mee over kunnen, het grootste deel van onze medewerkers zijn mensen met een verstandelijke beperking die bij ons ondersteuning op maat krijgen. Zij zijn lichamelijk in staat om het werk dat wij aanbieden op de boerderij, uit te voeren. Op dit moment bieden wij aan onze medewerkers alleen dagbesteding. In de toekomst is het doel om op het terrein woonvoorzieningen te realiseren. De medewerkers zijn verschillend van niveau en beperking. De zorgindicaties van onze medewerkers verschillen dus ook. Zo hebben we iemand met zorgzwaarte 7VG, maar ook iemand met ZZP 3 en iemand vanuit de WMO. De meeste zorg leveren wij vanuit de Wet Langdurige Zorg.

Daarnaast hebben wij ruimte voor mensen die net niet meekunnen op de reguliere arbeidsmarkt maar geen verstandelijke beperking hebben. Zo hebben wij een Syrische vluchteling die in de keuken meehelpt. Het hoofddoel is dat hij beter Nederlands leert te spreken en went aan de Nederlandse werkcultuur. Wij staan open om deze mensen, die tussen wal en schip vallen, een steuntje in de rug te geven om uiteindelijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Groepsbegeleiding

Wij begeleiden vooral vanuit de groep waarbij gedoseerde individuele aandacht geboden wordt. In het groepsproces begeleiden wij de medewerkers op sociaal gebied. Denk hierbij aan omgangsnormen en samenwerking. Deze omgangsnormen zijn vastgesteld in onze huisregels, wij streven ernaar dat iedereen zich hieraan houdt zodat De Laarhoeve voor iedereen een fijne werkplek blijft. Voor de coach is het van belang om hierbij de groepsdynamiek in de gaten te houden.

Individuele begeleiding

Naast het groepsproces is er aandacht voor het individu. Dat houdt in dat er ruimte is voor een gesprek of individuele werkbegeleiding als de medewerker hier behoefte aan heeft. Daarnaast houden we ieder jaar een werkevaluatie op de boerderij waarbij de sleutelfiguren van de medewerker aanwezig zijn (denk aan de persoonlijke begeleiders en eventueel de ouders). Hierbij wordt het werken op De Laarhoeve besproken aan de hand van een activiteitenplan dat van tevoren is opgesteld door de persoonlijke begeleider van de medewerker op De Laarhoeve. Vanuit de woonorganisatie is het gewenst dat wij één keer per jaar een individueel plan gesprek bijwonen en hiervoor een evaluatie van de medewerker aanleveren. Bij het maken van de evaluaties en activiteitenplannen zijn onze medewerkers nauw betrokken. Lees hier meer over in **Hoofdstuk 5**.

Medewerkers

Afgelopen jaar zijn er twee medewerkers bij een andere werkgelegenheid gaan werken die beter bij hun interesses past. Zij werkten hier al een tijdje en waren klaar om door te stromen. Daarnaast is er in 2017 kortstondig een nieuwe medewerkster bij ons geweest, deze paste qua karakter en niveau niet in onze groep waardoor zij zich niet op haar plek voelde. In de proef periode is ervoor gekozen dat zij beter tot haar recht komt op een andere werkgelegenheid. Daarnaast is er begin dit jaar één medewerker bij ons komen werken, hij is doorgestroomd vanuit een andere werkgelegenheid omdat De Laarhoeve beter bij zijn interesses en behoeftes aansluit. Er is ook een stagiaire bij ons ingestroomd. Zij liep hier eerst twee dagen stage en nu drie dagen. Het doel is om dit in overleg verder uit te breiden en uiteindelijk na school hier volledig in te stromen. Daarnaast is er een meisje dat in de schoolvakanties bij ons komt werken. Wij verwachten dat dit zich het komende jaar sporadisch voort gaat zetten. We hebben nu twaalf medewerkers, dit is twee meer dan aan het begin van 2017.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Conclusie

Het doel om dit jaar twee nieuwe werknemers te verwelkomen op de boerderij is behaald. Komende jaren hopen wij in samenwerking met Prisma (zie **Hoofdstuk 7**) nog meer medewerkers te werven om zo uit te kunnen breiden. Wij zijn flexibel wat betreft de zorgachtergrond is van deze medewerkers zoals uit de doelgroepomschrijving blijkt. het belangrijkste is dat zij lichamelijk in staat zijn om het werk uit te voeren. Als er iemand is die dat tijdelijk niet kan, wordt hier natuurlijk passend werk voor gezocht, denk hierbij aan zittend werk. Wat veranderingen qua werkaanbod betreft heeft er een verschuiving plaatsgevonden zoals duidelijk wordt in **Hoofdstuk 1**. Namelijk dat de productie van jam gegroeid is. Onze medewerkers werken hierdoor meer in de keuken dan het jaar ervoor. Deze trend gaat zich in 2018 voortzetten.

4.3 Personeel

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

In dit hoofdstuk wordt besproken welke verschuivingen in de personele bezetting hebben plaatsgevonden, hoe de kwaliteit van het personeel op peil wordt gehouden en hoe wij om zijn gegaan met de veranderingen van dit jaar. Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat wij geen 'begeleiders' hebben maar coaches. Wij gebruiken deze term omdat wij uitgaan van verbetering en een gelijke samenwerking tussen de coach en de medewerker.

Ons team

Wij hebben verschillende soorten functies binnen ons team. Zo hebben we twee koks, één hovenierster, drie coaches en verschillende vrijwilligers. De drie coaches hebben een diploma met betrekking tot het coachen van onze doelgroep en ervaring in het werkveld. Buiten de coaches is het voor de rest van het team niet van belang dat zij een diploma hebben m.b.t. het begeleiden van mensen met een beperking. Het hebben van ervaring is natuurlijk welkom maar er wordt vooral gekeken of men vanuit zijn karakter goed met de doelgroep kan werken. Denk hierbij aan iemand die gewoon normaal met hen omgaat, over voldoende sociale vaardigheden beschikt en die open staat om hierover te leren en te verbeteren. De coaches zijn er om de rest van het team te ondersteunen in het werken met de medewerkers.

Verschuiving in de personele bezetting

Er hebben dit jaar verschillende verschuivingen in de personele bezetting plaatsgevonden. Eén van de activiteitenbegeleiders is verandert van baan omdat De Laarhoeve behoefte had aan een coach met een hoger opleidingsniveau. Daarom is er een student Maatschappelijk werk en Dienstverlening aangenomen die eerder bij ons stage heeft gelopen. Zij is bijna afgestudeerd en heeft kennis van verschillende methodieken en het maken van activiteitenplannen. Daarnaast is de bloemist begin dit jaar met pensioen gegaan, hiervoor in de plaats is een nieuwe hovenierster bij ons komen werken. Zij is medeverantwoordelijk voor het aanpassen van het landschap op ons terrein zoals besproken in **Hoofdstuk 1**. In dit zelfde hoofdstuk is besproken dat we een groei hebben bemerkt in de productiekeuken. Om deze groei op de vangen is er een nieuwe kok aangenomen die zich bezighoudt met het maken van de grote bestellingen. Dit jaar hebben wij geen stagiaires gehad.

Wij hebben verschillende vrijwilligers die allemaal andere taken hebben. Op dit moment wordt met hen geen evaluatiegesprek gevoerd. Er is met de directie afgesproken dat dit komend jaar wel de bedoeling is om zo ook de ondersteuning die zij bieden op pijl te houden. Wij merken namelijk dat hier veel in te winnen valt als we kijken naar het bieden van structuur en omgaan met de beperking van onze medewerkers.

Voor onze medewerkers is het een onrustige periode geweest en dit merkten wij aan het gedrag. Zo was er sneller sprake van frustratie. Wij hebben dit opgevangen door duidelijke structuur te bieden door allemaal op één lijn te zitten in de coaching. Het was vooral een kwestie van onze medewerkers de ruimte en tijd geven om te wennen en hun frustraties uit te laten spreken. In het najaar merkten wij dat de rust weer wedergekeerd was.

Kwaliteit

Net als bij onze medewerkers neemt het personeel ieder jaar deel aan evaluatie en een half jaar hierna aan een jaarlijks functioneringsgesprek. Bij de evaluatie wordt kort besproken hoe het afgelopen jaar is gegaan en of de leidinggevende tevreden is over de kwaliteit die het personeelslid levert. Voldoet deze niet, dan wordt er een actieplan opgesteld waarbij de verbeterpunten vermeld worden en hoe de wenselijke situatie bereikt kan worden. Hetzelfde gebeurt bij het functioneringsgesprek. Hierbij wordt een formulier gebruikt waardoor alle punten die belangrijk zijn besproken worden, denk hierbij aan hoe men functioneert in het begeleiden van onze medewerkers of dat het personeelslid zich lichamelijk in staat voelt het werk uit te voeren. Er is dus aandacht voor het oogpunt van De Laarhoeve evenals het welzijn van het personeelslid. Dit gesprek is gedetailleerder dan het evaluatiegesprek. Tijdens de gesprekken is er ruimte voor het personeelslid om punten in te brengen met betrekking tot verbetering of verandering in het werk e.d. Bij iedereen is het functioneringsgesprek afgenomen.

4.4 Stagiaires

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

Wij hebben verschillende vrijwilligers die allemaal andere taken hebben. Op dit moment wordt met hen geen evaluatiegesprek gevoerd. Er is met de directie afgesproken dat dit komend jaar wel de bedoeling is om zo ook de ondersteuning die zij bieden op pijn te houden. Wij merken namelijk dat hier veel in te winnen valt als we kijken naar het bieden van structuur en omgaan met de beperking van onze medewerkers. De vrijwilligers zijn stabiel gebleven. Eén van de vrijwilliger is wel een tijdje uitgevallen maar op dit moment weer aanwezig zoals eerst. De taken die onze vrijwilligers uitvoeren verschillen. Denk bijvoorbeeld aan houtbewerking samen met één van de medewerkers of het rijden van onze taxibus die de medewerkers van en naar de boerderij brengt.

Acties

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

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiaires en vrijwilligers.

Conclusie

De veranderingen in het team hebben bij sommige medewerkers voor onrust gezorgd. dit hebben we opgevangen door rust en regelmaat te bieden. Naar onze mening is dit goed uitpakend omdat de rust is wedergekeerd. Er was niet zozeer sprake van een verandering in het handelen van het personeel maar vooral het steeds blijven handhaven van de structuur om op die manier duidelijkheid te creëren voor de medewerkers. Op deze voet gaan wij verder ten aanzien van alle komende veranderingen in het jaar 2018.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 8.5.2 beschrijven.

Het is gebleken dat ons personeel nog capabel is tot het ondersteunen van de cliënten. Na overleg met samenwerkingspartner Prisma is vastgesteld dat het opleidingsniveau van het personeel omhoog moet. Om die reden is er begin 2017 een coach met een Hbo opleiding aangenomen. Hierdoor voldoen we weer aan de eisen en zijn verdere opleidingen nog niet van belang. Zodra het zover is dat er woonvoorzieningen komen, zal er moeten worden geïnventariseerd welke opleidingen nodig zijn.

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Hoofdstuk 4. Scholing

Op dit moment is bijscholing van ons personeel niet nodig omdat iedereen over voldoende vaardigheden beschikt en wij als team elkaar ondersteunen als iemand ergens moeite mee heeft. Algemene zaken zoals verandering in wet- en regelgeving wordt door middel van de teamvergaderingen onder de aandacht gebracht. Deze vergaderingen vinden vier keer per jaar plaats. Om het niveau van de coaches omhoog te krijgen is de Hbo student aangenomen waardoor we qua kennis weer op het gewenste niveau verkeren.

Verplichte scholingen

Verplichte scholingen zoals BHV en EHBO worden gevolgd door de zorgboerin Judy Kerkhofs die altijd aanwezig is op de boerderij. Een van de andere coaches gaat dit jaar ook een BHV cursus volgen.

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Opleidingsdoelen

In de toekomst ligt het plan om een woonvoorziening te realiseren. Dit wordt gedaan in samenwerking met Prisma omdat zij over de kennis en ervaring beschikken om hier vorm aan te geven. Het samenstellen van het team wordt ook in samenwerking gedaan. De nodige scholingen voor het personeel van De Laarhoeve wordt t.z.t. nader bekeken.

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusie

Hoewel op dit moment geen extra scholingen voor het personeel nodig is, zijn wij ons ervan bewust dat dit wellicht gaat veranderen met het oog op de toekomst. Met de nieuwe woonvoorzieningen zal dit wellicht wel nodig zijn. Omdat het nog niet duidelijk is wanneer dit plan gerealiseerd gaat worden, beginnen we pas met een plan van aanpak als dit wel duidelijk is.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Evaluaties en besprekingen

Zoals in **Hoofdstuk 2** is besproken houden wij met iedere medewerker en stagiaire een evaluatie en een half jaar hierna een Individueel Plan bespreking (hierna genoemd als IP-bespreking) samen met de woonorganisatie. Gemiddeld houden wij dus twee gesprekken per jaar met onze medewerkers. Ter voorbereiding van dit gesprek wordt door de persoonlijk begeleider van de medewerker een evaluatie van de afgelopen 6 maanden (evaluatiebespreking) of het afgelopen jaar (IP-bespreking) geschreven. Dit wordt gedaan aan de hand van een format van een activiteitenplan. Voor de eerste evaluatie sinds de start van het werken bij ons wordt dit activiteitenplan geschreven. Hierin wordt een beeldbeschrijving, evaluatie van de afgelopen tijd en de leerdoelen van de medewerker opgeschreven. Dit plan wordt van tevoren met de medewerker doorgenomen waarna nog aanpassingen kunnen worden gedaan als de medewerker dat nodig vindt. Dan vindt het daadwerkelijke gesprek plaats. In de komende evaluaties en besprekingen worden de gestelde leerdoelen besproken en wordt er gekeken naar de voortgang. Hierop wordt het plan aangepast en weer doorgenomen met de medewerker.

Uitkomst evaluaties

Tijdens de evaluaties wordt het persoonlijk ondersteuningsplan als leidraad gebruikt. Dit betekent dat iedere evaluatie anders is. In het ondersteuningsplan staan de beschrijving van het afgelopen half jaar en de leerdoelen van de medewerkers centraal. Er worden belangrijke momenten in het leven van de medewerkers besproken die invloed hebben gehad op De Laarhoeve. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat een ouder van een medewerker langdurig ziek is en daar emotioneel last van ondervindt. Wat betreft de leerdoelen komt er ook uit iedere evaluatie iets anders aangezien iedereen andere leerdoelen heeft. Er wordt bekeken of de medewerkers voortgang heeft geboekt in praktische en of sociale vaardigheden. Een voorbeeld hiervan is een medewerker die leert te schoffelen. Tijdens de evaluatie wordt geconcludeerd of het doel behaald is of dat het doel bijgesteld moet worden.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Tijdens de evaluaties en besprekingen worden de persoonlijke doelen van de medewerkers aangepast naar de inzichten van de coaches en ieder die de besprekingen bijwoont. De doelen verschillen dus per medewerker. Ze zijn vooral gebaseerd op het ontwikkelen van praktische vaardigheden en sociale vaardigheden. Verbeterpunten hierbij zijn om voor iedere medewerker hetzelfde format van een activiteitenplan te gebruiken zodat het voor de coaches overzichtelijk wordt.

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.

Groepsbesprekingen

Deze besprekingen vinden één keer per jaar plaats. Binnen deze besprekingen geven de coaches een korte presentatie van alle tips en tops. Denk hierbij aan het opnieuw doorspreken van de huisregels als wij merken dat hier wat slordig mee om wordt gegaan. Of hoe de bouw van het nieuwe werkgebouw gaat verlopen. In deze besprekingen is ruimte voor opmerkingen en vragen.

Medewerkersraad

Ieder kwartaal wordt een bijeenkomst van de medewerkersraad gehouden. Hier zitten twee van onze medewerkers in die capabel zijn om de belangen van de rest van de medewerkers te vertegenwoordigen. Van tevoren worden zij erop gewezen dat er een bijeenkomst in de nabije toekomst plaats gaat vinden en ondersteunen de coaches hen om rond te vragen of de rest van de medewerkers inbreng hebben. Deze worden tijdens de bijeenkomst besproken met één van de coaches. Als er zaken worden besproken die binnen de mogelijkheden liggen om te veranderen, dan wordt hier een actie op gezet. Door de coaches kunnen ook onderwerpen aangedragen worden. Een voorbeeld van inbreng vanuit de medewerkers is een ideeënbus in de kantine te plaatsen zodat iedereen op ieder moment een idee kan opperen.

Wanneer de medewerkersraad gepland staat wordt in de agenda bijgehouden. Deze wordt per kwartaal gepland. Dit jaar zijn er een aantal bijeenkomsten weggevallen door de besproken drukte en groei van het bedrijf zoals is omschreven in **Hoofdstuk 1**.

Er zijn vorig jaar drie inspraakmomenten uitgevoerd. Eén te weinig dus. De verantwoordelijke coach is inmiddels op de hoogte van de deadline van 14 dagen en gaat binnen deze tijd ook de vier inspraakmomenten voor de rest van 2018 inplannen. Na deze bespreking wordt een verslag toegevoegd als bijlage.

Bijlagen

- Notulen 13 maart

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.

Aan het einde van de besprekingen worden de notulen opgemaakt door één van de coaches en zo nodig een actieplan geschreven. Onze ervaring met bovenstaande besprekingen is dat de medewerkers dit als prettig ervaren. Dit merken we doordat we een tevredenheidsonderzoek afnemen bij iedere medewerker. Hierin komt meerdere keren terug dat zij vinden dat we hen en hun ideeën serieus nemen (dat we naar hen luisteren).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Tevredenheidsonderzoek

Ieder jaar nemen wij een tevredenheidsonderzoek af bij onze medewerkers. We gebruiken hiervoor twee verschillende vragenlijsten waarop ongeveer hetzelfde wordt gevraagd maar in andere vorm. De eerste vragenlijst gebruiken we bij onze medewerkers van hoog niveau. Hier staan wat lastige vragen in en wordt er steeds een schaalvraag gesteld in hoeverre zij wel of niet tevreden zijn. De tweede vragenlijst gebruiken wij voor de medewerkers van wat lager niveau. Hier worden ook schaalvragen gesteld die beantwoord worden met een boos, neutraal of blij gezichtje. De coach vraagt om verduidelijking van het antwoord. Over het algemeen zijn onze medewerkers tevreden over ons. Wat soms terugkomt is dat zij het werken lichamelijk zwaar vinden. Dit merken we vooral bij onze oudere medewerkers. Hier passen wij het werk op aan.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Aan het einde van de besprekingen worden de notulen opgemaakt door één van de coaches en zo nodig een actieplan geschreven. Onze ervaring met bovenstaande besprekingen is dat de medewerkers dit als prettig ervaren. Dit merken we doordat we een tevredenheidsonderzoek afnemen bij iedere medewerker. Hierin komt meerdere keren terug dat zij vinden dat we hen en hun ideeën serieus nemen (dat we naar hen luisteren).

7 Meldingen en incidenten

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

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden, is dit hoofdstuk verder leeg.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Incidenten

Een aantal van onze medewerkers hebben agressieproblematieken. Wij gaan hier zoveel mogelijk de-escalierend mee om. Dit houdt in dat we proberen de rust en ruimte voor de medewerkers te creëren die zij op dat moment nodig hebben om een escalatie te voorkomen. Zo hebben we met een aantal medewerkers afgesproken dat zij een rondje over het terrein mogen lopen om tot rust te komen. Vaak werkt dit goed, als dit niet werkt hanteren we de Middelen & Maatregelen als vanuit de woonorganisatie zijn bepaald voor de medewerker. Het is dit jaar een aantal keer voorgekomen dat medewerkers agressief gedrag hebben laten zien. Als dit tot fysiek geweld leidt, wordt dit altijd gemeld bij de woonvoorziening zodat zij een incidentmelding kunnen maken. Als het tot een vrijheid beperkende maatregel komt, wordt hier een formulier over ingevuld met de medewerker. Dit wordt naar de persoonlijke begeleider op de woonvoorziening van de medewerker gecommuniceerd. Tevens wordt het voorval in de evaluatie meegenomen om een eventueel actieplan te formuleren.

Voorbeeldsituatie

Er is één incident geweest waarbij fysieke agressie is voorgevallen:

De aard van het incident lag bij oplopende frustratie over de gang van zaken op de woonvoorziening van de betreffende cliënt. Bij correcties op onaanvaardbaar gedrag zoals schade aanrichten in de fysieke omgeving, veranderde het gedrag in fysieke agressie gericht op de coaches. De coaches hebben gehandeld volgens de M&M die door de persoonlijk ondersteuner van de zorginstelling is opgesteld voor deze cliënt. De afhandeling gaat ook via het protocol van de zorginstelling waar de cliënt woonachtig is.

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.

Conclusie

Met het oog op onze eigen veiligheid, integriteit en de veiligheid van de medewerkers komen wij tot de conclusie dat wij goed handelen m.b.t. (bijna) ongelukken en incidenten. Wij hanteren de protocollen die door de woonvoorzieningen voor worden geschreven.

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.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2017
Actie afgerond op: 17-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag aangemaakt

update kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2016
Actie afgerond op: 17-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: nagekeken, niets aangepast vorig jr audit gehad, geen aanpassingen nodig

Zoek naar een alternatief voor Ineke Neggers als vertrouwspersoon. De komende samenwerking met Prisma biedt mogelijkheden

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2017
Actie afgerond op: 01-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Op dit moment is Martien Nolten de vertrouwenspersoon

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 16-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Dit is doorgenomen, geen aanpassingen nodig

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018
Actie afgerond op: 17-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: ingediend op 7-2-2018

Acties

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

Bijlagen

- Afgehandelde, lopende en toekomstige acties.

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.

• **De plannen voor de woningbouw staan even op een laag pitje, achter de schermen zijn andere bezig de inzichten van de gemeente en provincie dichterbij elkaar te brengen, we hopen dit eind van dit jaar weer op te kunnen pikken**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Toelichting: We hebben dit nu even in de koelkast gezet (nog niet in de ijskast). We zitten in een samenwerkingsproject samen met Prisma en een projectontwikkelaar die op 200 m. afstand van onze locatie twaalf "zorg" appartementen gaan bouwen. Het streven daarin is dat de mensen die daar gaan wonen, komen te werken op De Laarhoeve. Deze moeten in januari 2019 klaar zijn. We wachten dit eerst af alvorens we verder gaan met de plannen om zelf appartementen te gaan bouwen.

• **We gaan door met werven van nieuwe medewerkers en hopen dat alle tijd die we hier vorig jaar in gestoken hebben, dit jaar leidt tot resultaat. De doelstelling is 2 FTE medewerker erbij in 2017.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Toelichting: Dit doel is behaald. Zoals in Hoofdstuk 2 is besproken hebben we twee medewerkers meer dan aan het begin van 2017. Onder het vorige kopje is besproken dat er nieuwe woningen gebouwd gaan worden die begin 2019 klaar zijn. We hopen erop dat we dan nog 2 FTE medewerkers kunnen werven.

Het kwaliteitssysteem en de bijbehorende bijlagen missen nog. Voeg alle bijbehorende bijlagen van het kwaliteitssysteem en het geactualiseerde kwaliteitssysteem zelf graag nog aan de kwapp toe onder 'documentenbeheer'. Zie het instructiefilmpje 'Downloaden kwaliteitssysteem en bijlagen uit de oude applicatie' onder 'gebruiksaanwijzingen voor de kwapp' in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018

Aandachtspunt: U geeft aan dat de coach om verduidelijking van het antwoord vraagt. Wellicht ten overvloede maar het is wel belangrijk dat de tevredenheidsmeting anoniem ingevuld kan worden.

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018

Plan graag alle ingeplande inspraakmomenten op de actielijst (apart van elkaar, bv. ieder kwartaal). Jaarlijks dienen dit er minimaal 4 te zijn.

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2018

• **In 2018 gaat de betreffende coach voor het einde van het eerste kwartaal een planning maken voor alle vier de bijeenkomsten zodat het niet meer voorkomt dat er één wegvalt.**

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2018

Toelichting: De coach die de bijeenkomsten regelt gaat in het eerste kwartaal gelijk voor de rest van het jaar vier momenten plannen waarop de bijeenkomst wordt gehouden. Mocht deze door omstandigheden niet door kunnen gaan, wordt er gelijk een nieuwe afspraak gemaakt.

Klachten reglement implementeren, op zorgboeren.nl produceren. klachten reglement

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2018

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2018

Controle BHV koffers ehbo koffer controleren

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2018

Inmiddels hebben we geïnventariseerd wat we hier nog in aan moeten passen, we zijn er inmiddels achter dat dat enkele kleine punten zijn die vooral op ICT vlak liggen. We hebben de vraag weggelegd bij het bedrijf wat voor ons de ICT zaken regelt, omdat hun voor meerdere bedrijven deze zaken regelen. Ze zijn er nu mee bezig, we wachten hun antwoord af en gaan dan de aanpassingen doorvoeren.

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2018

• In 2018 gaan we beginnen met het houden van evaluatiegesprekken bij onze vrijwilligers om de kwaliteit van de ondersteuning die zij bieden, te verbeteren of waarborgen. evaluatiegesprekken vrijwilligers

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2018

Toelichting: Zoals in Hoofdstuk 3 is besproken denken wij dat er veel te winnen is binnen de ondersteuning die onze vrijwilligers bieden aan onze medewerkers. Sommigen van hen hebben niet veel ervaring met de doelgroep of krijgen weinig feedback op hun handelen. Gevolg hiervan kan zijn dat het misloopt door gebrek aan kennis. Soms merken wij dat ze daardoor in het duister dwalen als er een moeilijke situatie ontstaat. Om de vrijwilligers een houvast te bieden zullen wij een evaluatiegesprek met hen voeren dat lijkt op de evaluaties die wij met de coaches voeren, al zal dit meer gericht zijn op hoe men het beste om kan gaan met de medewerkers en wat hij wel moet doen of juist beter aan een coach over kan laten. Om dit gegeven meetbaar te maken nemen wij de kwaliteit van het vrijwilligerswerk mee in het tevredenheidsonderzoek. Tevens maken wij in het komende jaarverslag een reflectie van onze eigen bevindingen en hoe de vrijwilligers deze verandering ervaren.

• De tweede helft van 2018 jaar gaan we het werk in het nieuwe werkgebouw in structuur zetten voor onze medewerkers. nieuwe

werkgebouw

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2018

Toelichting: Nu het werkgebouw gerealiseerd wordt, zullen wij voor onszelf en de medewerkers het werk in structuur moeten zetten. Dit begint met de voorbereiding. Wij informeren de medewerkers hoe het met de bouw staat en wat de planning is. Wij gaan nog niet meteen beginnen met in details treden over het fysieke werk. Ten eerste omdat wij dit zelf nog niet goed weten tot het er werkelijk staat, en ten tweede omdat de medewerkers zich hier dan veel te druk over gaan maken. Als de bouw volgens schema verloopt kunnen we eind juli het gebouw in gaan richten. Er is nu al vastgesteld hoe in de keuken de zaken geordend gaan worden, dit gedeelte van het werken zal door de keukenploeg worden gestructureerd.

Jaarlijkse tevredenheidsmeting**Verantwoordelijke:** Judy Kerkhofs**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2018**Actualisatie BHV****Verantwoordelijke:** Judy Kerkhofs**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2018

• We gaan door met werven van nieuwe medewerkers en hopen dat alle tijd die we hier vorig jaar in gestoken hebben, dit jaar leidt tot resultaat. De doelstelling is 2 FTE medewerker erbij in 2017. werven nieuwe medewerkers

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018

Toelichting: Dit doel is behaald. Zoals in Hoofdstuk 2 is besproken hebben we twee medewerkers meer dan aan het begin van 2017. Onder het vorige kopje is besproken dat er nieuwe woningen gebouwd gaan worden die begin 2019 klaar zijn. We hopen erop dat we dan nog 2 FTE medewerkers kunnen werven.

• De bouw van de nieuwe productieruimte moet jaar gerealiseerd worden en daarvoor moeten nieuwe opdrachtgevers voor verwerking binnen gehaald worden, we willen hier een groei van 30 % realiseren. groei

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018

Voor volgend jaarverslag: Verwerk de aantallen bij voorkeur in een schema, dit is het meest overzichtelijk. U kunt hiervoor het voorbeeld schema gebruiken dat bij deze vraag onder 'achtergrondinformatie' staat.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Voor volgend jaarverslag: Benoem graag hoeveel vrijwilligers u heeft en hoeveel uren zij werkzaam zijn.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Voor volgend jaarverslag: Benoem conclusies n.a.v. de functioneringsgesprekken met personeel en vrijwilligers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken worden het hele jaar door gehouden afhankelijk van wanneer een medewerker of personeelslid werkzaam is binnen De Laarhoeve functioneringsgesprekken evaluati

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018

Na realisatie van het nieuwe werkgebouw zal dit op de noodplattegrond bijgetekend moeten worden. Ook dient de RI&E na realisatie geactualiseerd te worden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Wanneer er woonvoorzieningen op het terrein worden gerealiseerd: neem hierover dan graag te zijner tijd contact over op met het Kwaliteitsbureau.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Controle brandblusserd brandblussers

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2019

Actualisatie RI&E ri&e ri&e

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2019

Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). controle machine

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2019

Van alle personeelsleden en vrijwilligers is een VOG aanwezig, wat opgeslaan wordt in hun dossier. we zijn dit niet verplicht omdat we niet met jongere werken, maar hebben besloten dit tch in te gaan voeren

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Toelichting: Dit doel is behaald.

Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Toelichting: Gecontroleerd

• De bouw van de nieuwe productieruimte moet jaar gerealiseerd worden en daarvoor moeten nieuwe opdrachtgevers voor verwerking binnen gehaald worden, we willen hier een groei van 30 % realiseren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Toelichting: Na het binnen halen van een nieuwe klant zijn we wel 50 % gegroeid. In samenwerking met deze klant hebben wij unieke nieuwe smaken jam ontwikkeld die wij nu op grote schaal produceren.

Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Ingediend op 7-2-2018

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2017 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: 05-03-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Inspraakmomenten inplannen, vergeten moment inhalen binnen 14 dagen en verslagje toevoegen [inspraakmomenten](#)

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs
Geplande uitvoerdatum: 19-03-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: 1 mei, 3 juli, 30 oktober en 18 december zijn de komende data

Actualisatie RI&E [ri&e](#)

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs
Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Actualisatie kwaliteitssysteem [kwaliteitssysteem](#)

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs
Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). [controle](#) [machine](#)

Verantwoordelijke: Judy Kerkhofs
Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Acties

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

Bijlagen

- Actieplan

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.

Conclusie

Door de komende veranderingen van de werkomgeving zijn er de nodige nieuwe acties nodig die, als zij op de beschreven manier worden uitgevoerd, tot een betere werkomgeving zullen leiden. Daarnaast zijn er voor het personeel een aantal acties opgesteld die zullen leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning die wij onze medewerkers bieden.

De jaarlijks terugkomende acties zijn in de actielijst omschreven en uitgevoerd, behalve één medewerkersraad bespreking. Hier wordt op korte termijn actie op ondernomen zoals in de acties terug te vinden is.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Hoofdstuk 8. Vijfjarenplan

Nieuw werkgebouw

Voor ons is dit ook nieuw, dus de inrichting en het gebruik hiervan is nog niet vastgelegd. Dit gaan we gaandeweg zelf ook ontdekken en uitvoeren. We verwachten dat hier een half jaar tot een jaar overheen zal gaan.

Samenwerking met Prisma

De samenwerking met Prisma gaat in 2019 van start als alles volgens de planning verloopt. We gaan ervanuit dat deze samenwerking zich de jaren daarop voort gaat zetten.

Agrarische inrichting

Het inrichten van het voedselbos staat dit jaar op de planning. Echter zijn er nog meer plannen om het land toegankelijker te maken voor klanten en wandelaars. Zo is nu het plan om een zit- en recreatieplek te maken op de stukken land waar nu alleen gras staat. Zo willen we de integratie en betrokkenheid van de omgeving vergroten.

Duidelijkheid scheppen plannen woonvoorziening (hierna genoemd als wvz)

Zoals in de acties beschreven staat, zijn de plannen voor de wvz in de ijskast gezet. De komende jaren is het de bedoeling om hier duidelijkheid over te scheppen voor onszelf en de medewerkers. Denk hierbij of het wel doorgaat en zo ja, hoe dat hier vorm aan wordt gegeven.

De Kromme Pollepel

De 'oude' keuken krijgt deels een nieuwe bestemming. Een deel van de productie blijft er, maar de ruimte kan ook gehuurd worden voor productontwikkeling of er kunnen workshops gegeven worden. Op die manier willen we nog meer verschillende soorten klanten aantrekken. De oude keuken wordt dan een proeflokaal productinnovatie.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- *De bouw van de nieuwe productieruimte moet jaar gerealiseerd worden en daarvoor moeten nieuwe opdrachtgevers voor verwerking binnen gehaald worden, we willen hier een groei van 30 % realiseren.*
- *We gaan door met werven van nieuwe medewerkers en hopen dat alle tijd die we hier vorig jaar in gestoken hebben, dit jaar leidt tot resultaat. De doelstelling is 2 FTE medewerker erbij in 2017.*
- *In 2018 gaat de betreffende coach voor het einde van het eerste kwartaal een planning maken voor alle vier de bijeenkomsten zodat het niet meer voorkomt dat er één wegvalt.*
- *In 2018 gaan we beginnen met het houden van evaluatiegesprekken bij onze vrijwilligers om de kwaliteit van de ondersteuning die zij bieden, te verbeteren of waarborgen.*
- *De tweede helft van 2018 jaar gaan we het werk in het nieuwe werkgebouw in structuur zetten voor onze medewerkers.*

9.3 Plan van aanpak

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

Lopende acties

- *De bouw van de nieuwe productieruimte moet jaar gerealiseerd worden en daarvoor moeten nieuwe opdrachtgevers voor verwerking binnen gehaald worden, we willen hier een groei van 30 % realiseren.*

Na het binnen halen van een nieuwe klant zijn we wel 50 % gegroeid. In samenwerking met deze klant hebben wij unieke nieuwe smaken jam ontwikkeld die wij nu op grote schaal produceren.

- *We gaan door met werven van nieuwe medewerkers en hopen dat alle tijd die we hier vorig jaar in gestoken hebben, dit jaar leidt tot resultaat. De doelstelling is 2 FTE medewerker erbij in 2017.*

Dit doel is behaald. Zoals in **Hoofdstuk 2** is besproken hebben we twee medewerkers meer dan aan het begin van 2017. Onder het vorige kopje is besproken dat er nieuwe woningen gebouwd gaan worden die begin 2019 klaar zijn. We hopen erop dat we dan nog 2 FTE medewerkers kunnen werven.

Actieplannen

- *In 2018 gaat de betreffende coach voor het einde van het eerste kwartaal een planning maken voor alle vier de bijeenkomsten zodat het niet meer voorkomt dat er één wegvalt.*

De coach die de bijeenkomsten regelt gaat in het eerste kwartaal gelijk voor de rest van het jaar vier momenten plannen waarop de bijeenkomst wordt gehouden. Mocht deze door omstandigheden niet door kunnen gaan, wordt er gelijk een nieuwe afspraak gemaakt.

- *In 2018 gaan we beginnen met het houden van evaluatiegesprekken bij onze vrijwilligers om de kwaliteit van de ondersteuning die zij bieden, te verbeteren of waarborgen.*

Zoals in **Hoofdstuk 3** is besproken denken wij dat er veel te winnen is binnen de ondersteuning die onze vrijwilligers bieden aan onze medewerkers. Sommigen van hen hebben niet veel ervaring met de doelgroep of krijgen weinig feedback op hun handelen. Gevolg hiervan kan zijn dat het misloopt door gebrek aan kennis. Soms merken wij dat ze daardoor in het duister dwalen als er een moeilijke situatie ontstaat. Om de vrijwilligers een houvast te bieden zullen wij een evaluatiegesprek met hen voeren dat lijkt op de evaluaties die wij met de coaches voeren, al zal dit meer gericht zijn op hoe men het beste om kan gaan met de medewerkers en wat hij wel moet doen of juist beter aan een coach over kan laten. Om dit gegeven meetbaar te maken nemen wij de kwaliteit van het vrijwilligerswerk mee in het tevredenheidsonderzoek. Tevens maken wij in het komende jaarverslag een reflectie van onze eigen bevindingen en hoe de vrijwilligers deze verandering ervaren.

- *De tweede helft van 2018 jaar gaan we het werk in het nieuwe werkgebouw in structuur zetten voor onze medewerkers.*

Nu het werkgebouw gerealiseerd wordt, zullen wij voor onszelf en de medewerkers het werk in structuur moeten zetten. Dit begint met de voorbereiding. Wij informeren de medewerkers hoe het met de bouw staat en wat de planning is. Wij gaan nog niet meteen beginnen met in details treden over het fysieke werk. Ten eerste omdat wij dit zelf nog niet goed weten tot het er werkelijk staat, en ten tweede omdat de medewerkers zich hier dan veel te druk over gaan maken. Als de bouw volgens schema verloopt kunnen we eind juli het gebouw in gaan richten. Er is nu al vastgesteld hoe in de keuken de zaken geordend gaan worden, dit gedeelte van het werken zal door de keukenploeg worden gestructureerd.

Conclusie

Door de komende veranderingen van de werkomgeving zijn er de nodige nieuwe acties nodig die, als zij op de beschreven manier worden uitgevoerd, tot een betere werkomgeving zullen leiden. Daarnaast zijn er voor het personeel een aantal acties opgesteld die zullen leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning die wij onze medewerkers bieden.

Om de veiligheid van onze medewerkers te waarborgen wordt het bouwterrein afgesloten met hekken zodat de medewerkers het terrein niet kunnen betreden. De bouwvakkers komen niet in contact met onze medewerkers om onrust te voorkomen, ze pauzeren in de bouwkeet. Daarnaast zijn de bedrijven geïnstrueerd om met voertuigen langzaam over het terrein te rijden. Mochten de bouwvakkers zich niet aan voorgaande kaders houden, dan worden zij hierop aangesproken. Omdat wij niet meer dan 25 medewerkers en personeelsleden op het terrein hebben is het niet nodig om de Arbo deskundige in te schakelen. De bouw vindt plaats buiten het gebied van het ontruimingsplan, de originele plannen kwamen niet door dit gebied. De plannen zijn begin 2018 geactualiseerd.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

1.1 • Inleiding jaarverslag

8.2 • Actieplan

1.3 • Incidentmeldingen

8.1 • Afgehandelde, lopende en toekomstige acties.

6.3 • Notulen 13 maart