

Jaarverslag
januari 2018 - december 2018

De Laarhoeve

De Laarhoeve

Locatienummer: 527



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd 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
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiaires	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	15
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
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	21
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	33
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	36

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

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 stagiaires
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

De Laarhoeve is een ontwikkelboerderij in het dorp Diessen. We hebben een unieke ligging in de rand van de bebouwde kom en het beschermde natuurgebied Diessens Broek en het riviertje De Reusel.

Binnen onze zorgboerderij bieden wij verschillende activiteiten aan. De tuinbouw vindt plaats op ons land (3.5 hectare) waar wij verschillende soorten bloemen en fruit telen. Samen met de medewerkers onderhouden wij deze planten, denk hierbij aan schoffelen, verplanten en snoeien. Bezoekers/klanten mogen deze natuurlijke producten voor een klein bedrag zelf plukken/knippen.

Naast de activiteiten in de tuinbouw bieden wij houtbewerking, knutselen en productie in de keuken aan. Binnen de houtbewerking leren de medewerkers activiteiten die bij hun niveau past. Denk hierbij aan het schuren van houtproducten voor de verkoop zoals tapasplanken, tot het in elkaar timmeren van kerststalletjes samen met een vrijwilliger.

Op onze knutselzolder worden verschillende stukjes voor in de winkel gemaakt. Denk hierbij aan kransen en kerststukjes. Het knutselen gebeurt onder begeleiding van een vrijwilligster of een van de coaches

In de keuken maken wij verschillende streekproducten van tweede keus groente en fruit uit de streek. Ons hoofdproducten zijn vooral verschillende jammen. Een deel van deze jammen hebben wij zelf ontwikkeld en verkopen wij door aan lokale partners of we verkopen het in onze eigen winkel. Het tweede deel van de producten hebben we in opdracht van het bedrijf TLANT ontwikkeld. Het gaat hierbij om zeven verschillende soorten jammen die vooral door groothandelaren worden besteld. Wij verwerken de jam en maken deze klaar voor de verkoop.

Naast de verschillende jammen maken we bijvoorbeeld ook kaneelappels en appelcompote.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Beschrijving afgelopen jaar zorgboerderij

Afgelopen jaar hebben wij de nodige ontwikkelingen doorgemaakt op De Laarhoeve:

1. We hebben een nieuw werkgebouw erbij gebouwd waarin een ontmoetingsruimte, kantoor, professionele keuken en productieruimte te vinden zijn. De bouw had vertraging opgelopen waardoor we half november (ipv julizaals de planning was) konden gaan produceren in de nieuwe keuken. Onze oude keuken is een proeflokaal geworden voor bedrijven die willen experimenteren met het ontwikkelen van nieuwe producten. Eind 2018 draaien we al op volle toeren in de nieuwe keuken. Door de grotere en beter ingerichte ruimte kunnen we efficiënter te werk gaan.
2. De aanpassing van de agrarische inrichting wordt flink veranderd. Zo hebben we een poel achterop ons land laten realiseren en is het voedselbos in ontwikkeling. Er zijn nieuwe bomen en struiken gepland. Ook is er begonnen met de nieuwe planteninrichting rondom het nieuwe werkgebouw.
3. De invoer van de AVG, op ICT gebied heeft ICT bedrijf Van Laarhoven dit gerealiseerd en de bewustwording van het personeel is gedaan door een van onze personeelsleden die onderzoek heeft gedaan naar de AVG.

Qua werkaanbod voor onze medewerkers is er niet veel veranderd omdat er in de keuken en op het land praktisch hetzelfde wordt gedaan als we eerst deden, behalve dat de werkwijze iets veranderd is in de keuken door nieuwe apparatuur. Op het land zijn we natuurlijk veel bezig geweest met nieuwe planten en boompjes zetten waaraan onze medewerkers hard hebben meegeholpen.

Aan het zorgaanbod is niets veranderd.

Aan het ondersteunend netwerk van de Laarhoeve is er niets veranderd. Er is nog altijd een objectief persoon om de zorgboerin te ondersteunen en overleg mee te plegen. Dit is Koen Roozen. Verder krijgen wij benodigde informatie van de ZLTO (informatie voor tuinders en boeren), onze accountant die zorgt voor de contracten en salarissen van het personeel, ICT bedrijf Van Laarhoven die ons ondersteunt in het goed inrichten van ons netwerk en de beveiliging hiervan (ook met de invoer van de AVG in 2018), de Federatie Landbouw en Zorg die ons middels nieuwsbrieven op de hoogte houdt van de veranderingen (wetgeving en andere nieuwe ontwikkelingen op het gebied van zorgboerderijen bijvoorbeeld). Naast deze organisaties hebben wij nauw contact met de zorginstellingen Prisma en ASVZ. Van beide organisaties hebben wij cliënten op onze boerderij werken. Op cliëntniveau krijgen wij ondersteuning van hen door evaluaties en contact tussendoor via de mail en telefoon. Met Prisma is er op organisatieniveau samenwerking omdat er bij ons in de straat woningen voor Prisma worden gebouwd, een aantal van de mensen die hier komt wonen, komt bij ons werken. Hiervoor werken wij samen met onder andere de werving van de cliënten op deze woonvoorziening komen te wonen.

Door bovenstaande samenwerkingen en regelmatig overleg tussen personeelsleden houden wij de kwaliteit op pijl.

We hebben in 2019 een audit gehad op de boerderij. Hieruit is gekomen dat wij de dossiers niet geheel op orde hebben. Door te automatiseren miste we sommige papieren, deze zijn we nu aan het toevoegen aan de dossiers. De acties staan vermeld bij de werkbeschrijving.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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.

Invloedrijke ontwikkelingen 2018

Voor het in gebruik nemen van het nieuwe werkgebouw heeft op iedereen invloed gehad. Hoewel de werkzaamheden niet veel zijn veranderd is het toch een nieuwe omgeving en inrichting. Voor onze medewerkers was het erg wennen hier te werken. Doordat we hen tijdens de bouw goed op de hoogte hebben gehouden welke vooruitgang er geboekt werd is dit toch soepel verlopen. Een aantal medewerkers vonden het wel erg wennen zo in het nieuwe gebouw. We hebben hen rustig laten wennen door eerst te beginnen met een halve dag in het nieuwe gebouw te werken en later heel de dag als de werkzaamheden hierom vroegen. Aan het einde van 2018 was iedereen wel gewend en geven de medewerkers zelf aan het fijner te vinden werken in het nieuwe gebouw.

Natuurlijk moesten wij zelf ook wennen, bijvoorbeeld hoe we het werk letterlijk gingen inrichten in de nieuwe omgeving en waar alles staat. Uiteindelijk liep dit nog weleens mis, vooral waar alles staan en hoe we dit het handigste konden aanpassen. Hier hadden we van tevoren betere afspraken over kunnen maken. Ondanks dit kan je natuurlijk niet alles tot in de puntjes goed inrichten als je nog geen gebruik kan maken van het gebouw, tijdens het werken kwamen we nog achter wat zaken die we wat efficiënter zouden kunnen doen. Hierbij kunnen wij nog leren dat als er iets veranderd dat we dit goed moeten doorgeven aan al het personeel en medewerkers zodat afspraken niet door elkaar gaan lopen. Dit is voor onszelf duidelijker en ook voor de medewerkers.

Evaluatie doelen 2018

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

Dit blijft een belangrijk punt. Hoewel we wel de inspraakmomenten hebben gehouden moest dit wel een aantal keer verplaatst worden omdat het op de geplande datums niet mogelijk was. De reden hiervoor is de nodige drukte die we hebben gehad met het in gebruik nemen van ons nieuwe werkgebouw en de productie van jam. In 2019 verwachten we het rustiger te hebben dus zijn de besprekingen weer vooruit gepland en zorgen we daarnaast ook voor een herinnering in Outlook zodat we het zeker niet vergeten.

· 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.

Na navraag bij onze vrijwilligers blijkt dat zij geen behoefte hebben aan een uitgebreid evaluatiegesprek. Altijd als er een vrijwilliger een activiteit uitvoert voor De Laarhoeve (bijvoorbeeld de bus rijden of op De Laarhoeve zelf) is er op enig moment een coach die komt kijken hoe het gaat. Op die momenten is er ruimte voor overleg, evaluatie en verbeteringen. Zowel de coaches en de vrijwilligers zijn van mening dat dit genoeg is. Mocht een vrijwilliger ergens tegenaan lopen en wél behoefte hebben aan een uitgebreid gesprek, is hier natuurlijk de ruimte voor.

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

Zoals in vorige hoofdstukken wordt beschreven hebben we het nieuwe werkgebouw gerealiseerd, met enige vertraging waardoor we pas in november echt aan de gang konden i.p.v. juli zoals de planning was. We hebben zoals gepland de medewerkers steeds op de hoogte gehouden van de voortgang van de bouw, toen het af was hebben we hen op het gemak laten wennen aan de nieuwe werkomgeving. Dit was voor iedere medewerker weer anders. De één wende heel gemakkelijk terwijl de ander meer tijd en aandacht nodig had. Uiteindelijk is iedereen goed gewend, zowel medewerkers als personeel. Het allerbelangrijkste was duidelijke structuur bieden aan de medewerkers over de werkzaamheden, dit hebben we gedaan door goed met elkaar te overleggen en bij onduidelijkheden na te gaan vragen bij de leidinggevende die er vijf dagen per week is.

Doelen 2019

- Meer klanten binnenhalen om voor te produceren in de nieuwe keuken.

Nu we een nieuwe keuken hebben gekregen is het werk een stuk efficiënter geworden en hebben we een grotere capaciteit. Deze willen wij optimaal benutten door meer klanten binnen te halen. Een voorbeeld hiervan is dat we pindakaas gaan produceren voor een nieuwe klant. In 2019 willen we meer van dit soort klanten binnen halen, in 2020 gaan we evalueren hoe dit is verlopen. Het werven van de klanten wordt gedaan door Judy Kerkhofs. Dit wordt een actie voor het einde van het komende jaar.

- Dossiers van medewerkers op orde maken

Doordat we vorig jaar zijn begonnen met digitaliseren moeten er nog een aantal documenten worden gescand en toegevoegd aan het digitale dossier. Dit bleek tijdens de audit van kljz in februari 2019. In het volgende jaarverslag evalueren we hoe dit is verlopen, dit wordt een actie voor de eerste helft van dit jaar.

- Meer medewerkers werven

Zoals in de vorige hoofdstukken is besproken worden op de hoek van onze straat woningen gebouwd Voor Prisma. De planning is dat deze mensen in september 2019 hier komen te wonen. Samen met Prisma doen wij de werving van deze mensen aangezien het grootste gedeelte van hen bij ons moet komen te werken. We weten nog niet precies hoeveel dit gaat worden. We proberen te realiseren dat deze cliënten van Prisma eerder dan september bij ons komen werken om vast te wennen zodat de overgang wonen en werken niet te groot wordt. Dit proces is nog gaande, deze actie wordt gepland voor het komende half jaar.

Te zijnde tijd moet er ook gekeken worden naar de personele bezetting, of het nodig is dat de coaches meer uren krijgen en of er eventueel een nieuwe coach aangenomen moet worden. Dit is echter afhankelijk hoeveel medewerkers er bij gaan komen. Ook moet er dan gekeken worden of er nog nieuwe eisen bestaan als er meerdere medewerkers bijkomen, zoals dat er bij meer dan 25 personen een toetsing moet zijn van de ri&e.

Naast de samenwerking met Prisma blijven we bezig met nieuwe medewerkers werven op bijvoorbeeld beroepenmarkten op scholen voor speciaal onderwijs.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep

Beschrijving doelgroep

Wij bieden hoofdzakelijk zorg aan mensen met een verstandelijke beperking waarbij gedragsproblematieken voorkomen. Wij hebben als voorwaarde dat een medewerker lichamelijk in staat is bij ons te werken. Zo is het onder andere niet optimaal als iemand rolstoel afhankelijk is. Qua verstandelijk niveau hebben wij mensen met een matige tot licht verstandelijke beperking waarbij het zorgzwaartepakket (zzp) verschilt, we hebben bijvoorbeeld iemand met zzp 3 en weer iemand anders met zzp 7. De meeste zorg leveren wij vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ).

Naast mensen met een verstandelijke beperking bieden wij ook ruimte aan mensen die op een andere manier afstand hebben tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een burn-out of mensen die een inburgeringscursus volgen.

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.

Verandering doelgroep

Er is in 2018 geen medewerker bijgekomen. Vorig jaar hadden we negen vaste medewerkers en eind 2018 in totaal negen vaste medewerkers. Er heeft wel in- en uitstroom plaatsgevonden, namelijk dat er twee medewerkers weg zijn gegaan doordat er behoefte was aan een nieuwe uitdaging of doorstroom naar een reguliere werkplek. We hebben ook kort een nieuwe medewerker gehad in 2018 maar die kwam niet goed tot zijn recht bij ons omdat de werkzaamheden niet aansluiten bij zijn lichamelijk behoeften. Daardoor konden wij hem niet genoeg passende werkzaamheden bieden. Vóór het einde van 2018 is er gekozen dat hij op een andere dagbesteding beter tot zijn recht komt.

De instroom bestaat aan een stagiaire die bij ons kwam stagelopen vanuit het speciaal onderwijs, zoals beschreven in het vorige jaarverslag. Zij werkt nu vast bij ons zoals we gehoopt hadden. Ook is er een nieuwe medewerker gekomen die twee dagen per week bij ons werkt en drie dagen op een andere dagbesteding.

Gezien er geen veranderingen hebben plaatsgevonden in de doelgroep of aantal medewerkers hebben wij geen aanpassingen in de zorg uitgevoerd. Buiten de persoonlijke afspraken met de nieuwe medewerkers (die we voor iedere medewerker hebben).

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 conclusies die wij kunnen trekken m.b.t. medewerkers in 2018 is dat we beter mogen letten bij nieuwe medewerkers of zij echt lichamelijk in staat zijn het werk uit te voeren dat wij te bieden hebben. Dit is belangrijk omdat het teleurstellingen kan voorkomen bij nieuwe medewerkers en om de balans in de groep te behouden. Dit laatste slaat vooral op het feit dat als een nieuwe medewerker maar een beperkt aantal taken kan uitvoeren, hij deze altijd uit moet voeren en er geen ruimte is voor andere medewerkers terwijl zij deze taak ook leuk vinden. Dit kan zorgen voor frustratie en onrust. Vorig jaar hebben we bij één nieuwe medewerker de verkeerde inschatting gemaakt, waardoor deze snel weer naar iets anders op zoek ging. We hebben in principe al beschreven wat onze grenzen aan de zorg zijn, van deze situatie hebben we weer wat meer geleerd over waar we op moeten letten bij de instroom van nieuwe medewerkers in de toekomst. Het is niet nodig hier een actie op te zetten.

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.

Ons team

	Aantal medewerkers	Coaches	Personeel werkzaam met medewerkers	Overig personeel	Vrijwilligers
Maandag	7	2	1	1 halve dag	1 halve dag
Dinsdag	8	2	1 hele dag 1 halve dag	1 halve dag	1 halve dag
Woensdag	7	2	3	1 halve dag	2 halve dag
Donderdag	9	2	2 hele dag 1 halve dag	1 halve dag	1 halve dag
Vrijdag	7	2	1	1 halve dag	2

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 de doelgroep 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.

Er heeft dit jaar geen verandering in de personele bezetting plaatsgevonden. Het enige dat is veranderd is de indeling van op welke dagen de coaches aanwezig zijn, dit is één keer veranderd. Eén coach (de zorgboerin) is vijf dagen per week aanwezig en de andere twee coaches wisselen elkaar af, zij werken beiden 2,5 dag per week.

Er hebben geen grote wijziging plaatsgevonden door de inbreng van het personeel of de wijziging in de dagindeling van de coaches. Wel kleine wijzigingen zoals de inrichting en het werkproces van het nieuwe werkgebouw.

Met ieder personeelslid zijn er functioneringsgesprekken gehouden. Hier kwam uit dat één coach een vast contract heeft gekregen en er een aantal zijn die meer uren willen. Dit kan gerealiseerd worden als er meer medewerkers op De Laarhoeve komen werken.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Stagiaires

We hebben vanaf november 2018 een nieuwe stagiaire van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan de Avans Hogeschool. Vanuit Avans Hogeschool is er een stagebegeleider en vanuit De Laarhoeve begeleid Judy Kerkhofs de stagiaire. We houden ons aan de afspraken die de school van de stagiaire maakt over het aantal evaluaties en het nakijken van verslagen. Deze stagiaire heeft al eerder een opleiding in de verstandelijk beperkten branche gevolgd waardoor zij alleen een aantal van onze medewerkers werkzaamheden mag verrichten. Deze werkzaamheden bestaan uit het coachen van de medewerkers in de productieruimte bij onder andere doosjes vouwen en jampotten klaarmaken voor de verkoop. Deze stagiaire heeft niet veel buiten gewerkt door de winterperiode.

Er is altijd een verantwoordelijke coach op de achtergrond aanwezig voor ondersteuning waar nodig, de coach komt ook regelmatig kijken hoe het gaat met de werkzaamheden en de coaching. Er is op deze momenten ruimte voor het geven van feedback.

De ontwikkeling die heeft plaatsgevonden door deze stagiaire is dat er decoratieve schilderijen zijn gemaakt voor in de nieuwe ontmoetingsruimte. Op gebied van zorg zijn er geen ontwikkelingen door deze stagiaire.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

We hebben op het moment vier vrijwilligers, aan het begin van 2018 waren dit er vijf. Als zij er alle vier volledig zijn komt het aantal uren uit op 44 uur per week. Helaas is één van onze vrijwilligers die de bus rijdt een lange tijd ziek geweest in 2018 waardoor het aantal uren een tijdje op 33 lag. Op dit moment rijdt hij weer drie dagen in de week. In 2018 is ook één van de vrijwilligers die de bus reed met pensioen gegaan. Om dit gat op te vullen hebben we tijdelijk een andere vrijwilliger gehad die de bus reed, helaas bleek hij niet geschikt en hebben we afscheid van hem genomen. Bovenstaande veranderingen kunnen omschreven worden als onstabiel, we hopen in 2019 meer stabiliteit in het team vrijwilligers te kunnen bieden.

Begeleiding van de vrijwilligers wordt gedaan zoals is omschreven in de doelen: Na navraag bij onze vrijwilligers blijkt dat zij geen behoefte hebben aan een uitgebreid evaluatiegesprek. Altijd als er een vrijwilliger een activiteit uitvoert voor De Laarhoeve (bijvoorbeeld de bus rijden of op De Laarhoeve zelf) is er op enig moment een coach die komt kijken hoe het gaat. Op die momenten is er ruimte voor overleg, evaluatie en verbeteringen. Zowel de coaches en de vrijwilligers zijn van mening dat dit genoeg is. Mocht een vrijwilliger ergens tegenaan lopen en wél behoefte hebben aan een uitgebreid gesprek, is hier natuurlijk de ruimte voor. In 2018 hebben we geen wijziging uit hoeven te voeren n.a.v. informatie of feedback van vrijwilligers.

Tijdens de audit in 2019 gaf de auditeur niet aan dat het een probleem is om geen evaluatiegesprekken te voeren zoals eerder aangegeven. Onze vrijwilligers hebben geen behoefte aan evaluaties. Wel moeten we in het dossier vermelden als er bijzonderheden zijn besproken/gebeurd of als de vrijwilliger toch behoefte heeft aan een gesprek wordt hier een verslag van toegevoegd.

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

Alles bij elkaar genomen hebben we buiten de verschuivingen onder de vrijwilligers een stabiel team op de vloer staan. Gezien de veranderingen in 2018 met het nieuwe werkgebouw hebben we extra in de gaten gehouden dat het team vaste medewerkers niet is veranderd om deze veiligheid en duidelijkheid te kunnen bieden aan onze medewerkers. Gezien de overgang soepel is verlopen en er verder geen voorvallen zijn geweest concluderen wij dat we de doelstelling van vorig jaar behaald hebben. Hier werd namelijk beschreven dat we ons best gingen doen een stabiel team neer te zetten voor de duidelijkheid en structuur gezien de veranderingen die in 2018 zijn doorgevoerd.

We hebben bevoegd/bekwaam personeel op de vloer staan. Er is een bepaalde verhouding van het aantal coaches dat er aanwezig moet zijn voor het aantal medewerkers dat we hebben. Hier zitten we nog binnen. Als de nieuwe medewerkers van de woningen van Prisma bij ons komen werken wordt er opnieuw gekeken naar deze verhouding en wat er aangepast moet worden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Verplichte scholingen zoals BHV en EHBO zijn ook in 2018 gevolgd door de zorgboerin Judy Kerkhofs die altijd aanwezig is op de boerderij. Mocht er in de toekomst behoefte zijn aan nog een BHV'er, wordt dit dan gerealiseerd.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

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.

Verplichte scholingen

Verplichte scholingen zoals BHV en EHBO worden gevolgd door de zorgboerin Judy Kerkhofs die altijd aanwezig is op de boerderij, deze zijn met succes afgerond. Mocht er in de toekomst behoefte zijn aan nog een BHV'er, wordt dit dan gerealiseerd.

Acties

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

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 doordat zij de kennis en ervaring in huis hebben 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. Dit plan staat echter op een laag pitje doordat er al woningen gerealiseerd gaan worden op de hoek van onze straat waar we al een samenwerking mee hebben.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

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 hoe dit precies vorm gaat krijgen wordt dit t.z.t. overlegt.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Evaluatiegesprekken deelnemers

We houden 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. Als de medewerkers niet woonachtig is bij een zorgorganisatie houden we twee evaluaties op De Laarhoeve. Gemiddeld houden wij dus twee gesprekken per jaar met onze medewerkers. Ter voorbereiding van dit gesprek wordt door de persoonlijke begeleider van de medewerker een evaluatie van de afgelopen 6 maanden 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.

Afgelopen jaar hebben wij door alle drukte de dossiers niet goed op orde, dit bleek tijdens de audit. Er is al een actie opgezet.

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 zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusie evaluatiegesprekken

We zijn ons ervan bewust dat het bijhouden van de dossiers door de digitale dossiers en de drukte van het nieuwe werkgebouw beter kan. Komend halfjaar gaan we zorgen dat we dit weer op orde hebben.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Inspraakmomenten

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.

Dit jaar bestond dit vooral uit dat de medewerkers vinden dat de wc's soms wel erg vies zijn. Verder waren er vooral vragen over de bouw en de nieuwe werkomgeving.

Data en bespreekpunten inspraakmomenten:

13-03-2018. Er is besproken dat de regels rondom de hygiëne in de keuken niet duidelijk zijn. Soms lopen medewerkers zomaar binnen tijdens de productie. De regels worden in de groepsbespreking nog een keer herhaald zodat het voor iedereen duidelijk is. Ook vinden de medewerkers en coaches de wc's vaak vies. Ook dit wordt meegenomen in de medewerkersraad.

03-07-2018: De bouw van de nieuwe keuken wordt besproken. De medewerkers geven aan dat zij de bouw niet hinderlijk vinden. De vakanties van de medewerkers zijn niet op tijd doorgegeven. De vraag vanuit De Laarhoeve dat alle medewerkers hier nog aandacht aan besteden. De bus van De Laarhoeve waarmee medewerkers worden gehaald en gebracht wordt aangedragen. Ineke geeft aan dat je met meerdere in de bus zit en soms toleranter naar elkaar kan zijn. De wc's zijn weer vaak vies. Dit blijft een aandachtspunt.

30-10-2018: De nieuwbouw is klaar, we zijn nu bezig met de inrichting en het werk in structuur brengen. Een medewerker geeft aan dat het afval niet juist wordt gesorteerd. Hierdoor duurt het heel lang om het afval achteraf te sorteren zodat het opgehaald kan worden. Ineke gaat dit inbrengen in de groepsbespreking.

30-11-2018: Het is nog even zoeken en uitproberen hoe we het werk in de nieuwe ruimte vorm gaan geven. Er wordt aan alle medewerkers een compliment gegeven door Ineke omdat iedereen zo goed zijn steentje bij heeft gedragen. Medewerkers vragen of we een surprise gaan maken voor Sinterklaas. Er wordt aangegeven dat dit in de privésfeer hoort.

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.

Wanneer de medewerkersraad gepland staat wordt in de agenda bijgehouden. Deze wordt per kwartaal gepland. Mocht het nodig zijn wordt er door degene die het kwaliteitssysteem bijhoudt nog een herinnering gegeven.

De bijeenkomsten van de medewerkersraad zijn goed verlopen, aldus de verantwoordelijke coach. Er waren geen verbeterpunten op dit proces vanuit zowel de coach als de medewerkers die hieraan deelnemen.

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. 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 vertrouwenspersoon neemt de vragenlijst af en vraagt om verduidelijking van het antwoord. De onderwerpen die in het onderzoek terugkomen zijn onder andere hoe medewerkers de begeleiding ervaren en wat ze van het werk vinden.

Net als vorig jaar zijn de medewerkers tevreden over De Laarhoeve, we krijgen gemiddeld ruim een 8 voor de begeleiding en het werk. Sommige medewerkers gaven aan dat het werk soms lichamelijk zwaar is of dat ze het werk soms niet leuk vinden.

Iedere medewerker heeft een vragenlijst ingevuld, dus negen reacties.

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.

Conclusie tevredenheidsonderzoek

We zijn ons ervan bewust dat het werk dat we aanbieden soms zwaar kan zijn. We houden rekening met de medewerkers door hen niet lang zwaar werk te laten doen, hoe lang hangt af van de activiteit. We houden daarbij ook rekening met de leeftijd en lichamelijke conditie van de medewerker. We houden ook in de gaten dat een medewerker zich niet te hard inspannt. Soms komt het voor dat een medewerker zelf niet doorheeft dat het werk te zwaar is, de coach moet dit dan begrenzen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden, is 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.

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

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.

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.

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

Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)

Toelichting: Deze actie is nog niet afgerond en wordt een jaar uitgesteld

medewerkersraad 4 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2018

Actie afgerond op: 18-12-2018 (Afgerond)

• 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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)

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.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 11-12-2018

Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)

medewerkersraad 3 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2018

Actie afgerond op: 30-11-2018 (Afgerond)

• 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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Actie afgerond op: 10-12-2018 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018

Actie afgerond op: 10-12-2018 (Afgerond)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2018

Actie afgerond op: 10-12-2018 (Afgerond)

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

werkgebouw

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2018

Actie afgerond op: 03-08-2018 (Afgerond)

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.

• 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

Actie afgerond op: 01-08-2018 (Afgerond)

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.

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

Actie afgerond op: 01-08-2018 (Afgerond)

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.

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2018

Actie afgerond op: 15-03-2018 (Afgerond)

• 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

Actie afgerond op: 01-08-2018 (Afgerond)

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.

medewerkersraad 2 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2018

Actie afgerond op: 01-08-2018 (Afgerond)

• 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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2018

Actie afgerond op: 02-08-2018 (Afgerond)

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.

medewerkersraad 1 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2018

Actie afgerond op: 06-08-2018 (Afgerond)

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

Actie afgerond op: 01-08-2018 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2018

Actie afgerond op: 30-04-2018 (Afgerond)

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2019

Actie afgerond op: 26-04-2018 (Afgerond)

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 26-04-2018

Actie afgerond op: 26-04-2018 (Afgerond)

Controle BHV koffers ehbo koffer controleren

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2018

Actie afgerond op: 09-04-2018 (Afgerond)

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

Actie afgerond op: 09-04-2018 (Afgerond)

Controle BHV koffers ehbo koffer controleren

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2018

Actie afgerond op: 26-03-2018 (Afgerond)

• 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.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2018

Actie afgerond op: 15-03-2018 (Afgerond)

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018

Actie afgerond op: 15-03-2018 (Afgerond)

Actualisatie kwaliteitssysteem kwaliteitssysteem**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2018**Actie afgerond op:** 15-03-2018 (Afgerond)**Actualisatie RI&E** ri&e**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2018**Actie afgerond op:** 15-03-2018 (Afgerond)**Inspraakmomenten inplannen, vergeten moment inhalen binnen 14 dagen en verslagje toevoegen** inspraakmomenten**Geplande uitvoerdatum:** 19-03-2018**Actie afgerond op:** 13-03-2018 (Afgerond)**Toelichting:** 1 mei, 3 juli, 30 oktober en 18 december zijn de komende data**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:** 05-03-2018 (Afgerond)**Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2018**Actie afgerond op:** 08-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Ingediend op 7-2-2018**• 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:** 07-02-2018 (Afgerond)**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.**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:** 07-02-2018 (Afgerond)**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: 07-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd

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.

Evaluatie met vrijwilligers houden.

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2019

VOG zorgboerin aanvragen [vog](#) [zorgboerin](#)

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2019

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2019

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: 25-04-2019

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 09-05-2019, 09:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2019

Zorg voor volledige dossiers qua benodigde onderdelen, opvolging van evaluaties en aangepast zorgplannen. Maak afspraken hoe de eigen ICT op een eenduidige manier wordt gebruikt.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019

De werkbeschrijving aanvullen/invullen n.a.v. de opmerkingen die daarin zijn gemaakt

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019

Medewerkersraad 2 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 11-06-2019

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

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2019

dossiers medewerkers op orde maken ivm digitalisering dossiers

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019

personele bezetting herzien bij nieuwe medewerkers personele bezetting

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2019

medewerkers werven medewerkers werven

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019

Medewerkersraad 3 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 10-09-2019

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 02-10-2019

Medewerkersraad 4 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2019

evaluatiegesprekken met medewerkers afgerond

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Actualisatie BHV**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019

• 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**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019**klanten werven nieuwe productiekeuken** **klanten****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019**Controle brandblusserd** **brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 21-01-2020**Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig).** **controle** **machine****Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2020**Actualisatie RI&E** **ri&e** **ri&e** **ri&e****Geplande uitvoerdatum:** 26-02-2022**Controle brandblusserd** **brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-01-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** **Indienen werkbeschrijving****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-01-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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: 06-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Actualisatie RI&E ri&e ri&e**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 28-02-2019, 09:15 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig).** controle machine**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 05-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Medewerkersraad 1 [medewerkersraad](#)

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Plaats het klachtenreglement deelnemers op zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 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: 12-04-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

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

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2019

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Acties

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

Bijlagen

- meldcode huiselijk geweld

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.

Evaluatie actielijst

Er staan een aantal acties op de nieuwe actielijst doordat we vorig jaar door de eerder geschreven omstandigheden niet helemaal op orde waren met de dossiers van de medewerkers. Verder staan de jaarlijks terugkerende acties nog op de planning.

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

Vijf dagen in de week produceren

Zoals eerder aangegeven en zoals in de actielijst te vinden is, willen we zoveel mogelijk uitbreiden in de keuken. Het liefst willen we vijf dagen in de week produceren. Hier gaan we de komende vijf jaar naartoe werken.

25 medewerkers

We hebben plek voor 25 medewerkers op De Laarhoeve. Komende vijf jaar willen we naar dit aantal uitbreiden door verder te gaan met de werving en als de samenwerking met Prisma zijn vruchten afwerpt.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Zie actielijst.

Nieuwe doelen 2019

- Meer klanten binnenhalen om voor te produceren in de nieuwe keuken.
- Dossiers van medewerkers op orde maken
- Meer medewerkers werven

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.

Nieuwe doelen 2019

- Meer klanten binnenhalen om voor te produceren in de nieuwe keuken.

Nu we een nieuwe keuken hebben gekregen is het werk een stuk efficiënter geworden en hebben we een grotere capaciteit. Deze willen wij optimaal benutten door meer klanten binnen te halen. Een voorbeeld hiervan is dat we pindakaas gaan produceren voor een nieuwe klant. In 2019 willen we meer van dit soort klanten binnen halen, in 2020 gaan we evalueren hoe dit is verlopen. Het werven van de klanten wordt gedaan door Judy Kerkhofs. Dit wordt een actie voor het einde van het komende jaar.

- Dossiers van medewerkers op orde maken

Doordat we vorig jaar zijn begonnen met digitaliseren moeten er nog een aantal documenten worden gescand en toegevoegd aan het digitale dossier. Dit bleek tijdens de audit van kljz in februari 2019. In het volgende jaarverslag evalueren we hoe dit is verlopen, dit wordt een actie voor de eerste helft van dit jaar.

- Meer medewerkers werven

Zoals in de vorige hoofdstukken is besproken worden op de hoek van onze straat woningen gebouwd Voor Prisma. De planning is dat deze mensen in september 2019 hier komen te wonen. Samen met Prisma doen wij de werving van deze mensen aangezien het grootste gedeelte van hen bij ons moet komen te werken. We weten nog niet precies hoeveel dit gaat worden. We proberen te realiseren dat deze cliënten van Prisma eerder dan september bij ons komen werken om vast te wennen zodat de overgang wonen en werken niet te groot wordt. Dit proces is nog gaande, deze actie wordt gepland voor het komende half jaar.

Te zijnde tijd moet er ook gekeken worden naar de personele bezetting, of het nodig is dat de coaches meer uren krijgen en of er eventueel een nieuwe coach aangenomen moet worden. Dit is echter afhankelijk hoeveel medewerkers er bij gaan komen. Ook moet er dan gekeken worden of er nog nieuwe eisen bestaan als er meerdere medewerkers bijkomen, zoals dat er bij meer dan 25 personen een toetsing moet zijn van de ri&e.

Naast de samenwerking met Prisma blijven we bezig met nieuwe medewerkers werven op bijvoorbeeld beroepenmarkten op scholen voor speciaal onderwijs.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|---|
| 8.2 | <ul style="list-style-type: none">• meldcode huiselijk geweld |
|------------|---|