

Jaarverslag

januari 2019 - december 2019

De Laarhoeve

De Laarhoeve

Locatienummer: 527



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



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

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
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	11
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	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	16
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17
7 Meldingen en incidenten	18

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	18
7.5 Strafbare handelingen	18
7.6 Klachten	18
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	19
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	20
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	25
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	29

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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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

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.

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.

In gebruik nemen werkgebouw

Begin 2019 zijn we bezig geweest met het in structuur zetten van het werken in het nieuwe werkgebouw. We hebben gaandeweg regels en afspraken gemaakt en de ruimte ingericht. Onze productiewerkzaamheden zijn uitgebreid en geprofessionaliseerd. Het nieuwe werkgebouw bestaat uit de volgende ruimten: een ontmoetingsruimte waar wij vergaderen en bijeenkomsten houden, een laboratorium waar we proefjes uitvoeren voor nieuwe producten of ter verbetering van de producten, een professionele keuken waarin we voor onszelf en klanten producten maken, een opslag voor glazen potjes, koelingen en vriezers waarin we ingrediënten bewaren, het magazijn waarin onze producten worden klaargemaakt voor de klant en opgeslagen. Tevens snijden we hier groentes en fruit.

Wat betekent dit voor onze deelnemers? Wij hebben als coaches natuurlijk ook moeten wennen aan het gebouw, gaandeweg moeten ontdekken wat goede afspraken zijn en waar alle spullen moeten liggen bijvoorbeeld. Hier hebben wij de deelnemers in meegenomen door taken te verdelen (denk hierbij aan wie er de ruimte stofzuigt op vrijdag) en duidelijke afspraken te maken waar alles moet liggen. We merkten dat sommige deelnemers langer nodig hadden om te wennen. Dit hebben we opgevangen door onder de werkcoaches een goede afspraken naar elkaar te communiceren (zodat we op één lijn zitten) naar hoe we deze deelnemers zo goed mogelijk kunnen begeleiden in het gewenningsproces. Dit doen we door middel van de mail, agenda en rapportage als het persoonlijke afspraken betreft.

Het zorgaanbod is in de kern niet verandert bij het in gebruik nemen van het werkgebouw. De werkzaamheden zijn namelijk hetzelfde gebleven, alleen vinden ze nu in het werkgebouw plaats in plaats van de kantine. We ervaren dat dit meer rust en structuur geeft aan onze medewerkers.

Aanplant

Verder zijn we ook buiten druk bezig geweest. Namelijk met de aanleg van het voedselbos en het aanleggen van beplanting rondom het nieuwe werkgebouw. Dit hebben we in samenwerking met onze hovenierster gedaan. Helaas is zij begin 2019 weggegaan bij ons omdat ze elders een beter passende werkplek heeft gevonden. Gelukkig was het plan voor de aanplant en het grootste gedeelte van de aanplant wel klaar dus konden we zelfstandig verdergaan. Nadat zij weg was is dit werk voortgezet door de coaches en onze vrijwilligster die één keer in de week buiten helpt

Onze deelnemers hebben volop meegeholpen met het planten van alle bomen en het verplaatsen van de planten die we al hadden. Eind 2019 is deze beplanting af en hebben we een nieuw plan gemaakt voor achter het werkgebouw. Hier werken we van 2019 op 2020 aan om dit zo snel mogelijk af te krijgen voordat het voorjaar begint. Het nieuwe plan houdt in dat we de planten die op de helft van het land staan naar achter het werkgebouw verplaatsen. Waar de planten stonden wordt gras ingezaaid.

Kwaliteitseisen

We hebben in 2019 een audit gehad van KLJZ. Hiervoor moesten we een herkansing doen omdat onze documentatie niet geheel op orde was. Denk hierbij aan de intakeformulieren (zoals de overeenkomst Beeld & Geluid en de huisregels die ondertekent opgeslagen moeten zijn). Een deel hiervan is verloren gegaan toen we vier jaar geleden zijn gaan digitaliseren en ook werken sommige van onze deelnemers al zolang bij ons dat we bij aanvang van de werkzaamheden nog niet zulke uitgebreide intakeformulieren hadden als nu. Bovendien hebben we in samenwerking met de auditeur de nodige aanpassingen gedaan in de werkbeschrijving en de bijbehorende bijlages. De werkbeschrijving is goedgekeurd dus de bijlages zijn nu allemaal op orde. Om voor de herkansing te slagen heeft Aniek van Tuijl (verantwoordelijke kwaliteitssysteem) een plan van aanpak gemaakt waarin omschreven werd wie er allemaal wat moest doen om ervoor te zorgen dat alles op orde kwam. Een onderdeel hiervan was bijvoorbeeld dat een deel van de intakeformulieren opnieuw ondertekent moesten worden door deelnemers en hun verantwoordelijken. Dit hebben we zo snel mogelijk afgehandeld. In de toekomst is het de verantwoordelijkheid van degene die de intake uitvoert, dat alle formulieren worden ondertekend en gescand. Om te voorkomen dat voorgaande niet nog een keer zal gebeuren hebben we duidelijke afspraken gemaakt over hoe we omgaan met documenten die in het dossier moeten. Een voorbeeld:

Als we een evaluatie uitvoeren gaat de coach eerst het activiteitenplan aanpassen. Dit is een groeidocument dat we in principe niet uit hoeven te printen tenzij dit handig is voor een gesprek. Dan beschrijft de coach de veranderingen binnen het activiteitenplan en gebeurtenissen van het afgelopen half jaar in het document dat we gebruiken voor de evaluaties. Dan hebben we eerst een gesprek tussen de deelnemer en zijn persoonlijke coach om te bespreken of de deelnemer het eens is met de coach en eventuele aanpassing uit te voeren. De coach typt dit gesprek uit in het evaluatiedocument en laat dit uitprinten. Dan vindt de evaluatie met diens verantwoordelijken plaats. Wat hierin nog wordt besproken wordt schriftelijk op het document vastgelegd. Aan het einde van de evaluatie wordt het document ondertekent door de deelnemer, diens verantwoordelijke en de coach. De coach zorgt dat het document wordt gescand en opgeslagen in het dossier van de deelnemer. Het papieren document wordt hierna vernietigd in verband met de privacy.

Aniek houdt mee in de gaten de documentatie volgens afspraak wordt gedaan. Als dit niet zo blijkt te zijn helpt ze de coach mee om ervoor te zorgen alles op orde blijft.

House of Performance

Samen met House of Performance (HOP) hebben we onze werkpatronen en doelen die we willen bereiken onder de loep genomen en geconcretiseerd. Eén van de doelen is het werven van meer deelnemers. Om overzichtelijk te maken hoe we dit gaan doen hebben we een werkbord gemaakt waarop staat wat we allemaal gaan doen om ervoor te zorgen dat we meer deelnemers kunnen werven en ook meer bekendheid bewerkstelligen. Waar we eind 2019 mee bezig zijn geweest is een plan op te stellen waarmee we doorstromers en stagiaires uit het speciaal onderwijs kunnen bereiken. Daarnaast gaan we bijhouden welke mensen we moeten hebben binnen bijvoorbeeld gemeentes of instellingen, welke de mogelijkheid hebben om nieuwe medewerkers te kunnen plaatsen.

Financiering zorg

We hebben dit jaar afscheid genomen van twee deelnemers om verschillende redenen en één nieuwe deelnemer welkom geheten. Helaas is er dus sprake van een afname in deelnemers. Dit betekent ook minder financiering voor de zorg. Op dit moment hebben we het minste aantal deelnemers: 8. Om meer deelnemers te werven hebben we in samenwerking met House of Performance meerdere plannen bedacht. Als we meer deelnemers werven verbeterd onze financiële positie.

Afgelopen jaar zijn we druk geweest met de bouw van de nieuwe productieruimte. Dit is gedeeltelijk gefinancierd met een POP subsidie (een Europese subsidie om productinnovatie te stimuleren). Dit is een project waar we al bijna 4 jaar mee bezig zijn en waar we nu in de afrondende fase zijn.

Op dit moment zijn we bezig met de aanvraag van een GOB subsidie, dit is een subsidie die gegeven wordt om landbouwgrond om te zetten naar natuur. Hierbij krijg je dan een gedeelte getaxeerde waarde van de grond vergoed van de provincie, wat dan vervolgens behandeld wordt als natuur, dit is met minimale economische activiteiten. Dit doen we omdat de 4 ha grond die we hebben wel erg goed is voor onze mensen, maar dit wel een enorme kostenpost is, hiermee kunnen we dit beperken.

De vergoedingen van de zorg blijven ongewijzigd, het is mogelijk om onder diverse manieren medewerkers te plaatsen; via onderaannemerschap, PGB en WMO.

Op dit moment hebben we geen mensen via de WMO en PGB maar loopt het allemaal via ondernemerschap met 2 instellingen.

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.

In gebruik nemen werkgebouw

Wat betreft het in gebruik nemen van het nieuwe werkgebouw zijn wij tevreden over hoe dit is gegaan. Inmiddels zijn de deelnemers gewend en vinden het gebouw zelfs fijn om in te werken. Sommigen vinden het nu zelfs leuker om binnen te werken. Zowel wij als de deelnemers ervaren het nieuwe gebouw fijn omdat we nu veel meer ruimte hebben om te werken waardoor de werksfeer meer ontspannen is en de kwaliteit van het werk is verbeterd. We hebben ook meer klanten binnengehaald, het doel van vorig jaar is dus bereikt: 'klanten binnenhalen om voor te produceren in de nieuwe keuken'.

Aanplant

We zijn ook tevreden over het verloop van het plan voor de aanplant voor het nieuwe werkgebouw. Dit was op tijd klaar en verliep voorspoedig. We vinden het natuurlijk jammer dat onze hovenierster haar werkzaamheden elders heeft voortgezet maar ondanks dat is het plan succesvol afgewerkt. Onze deelnemers weten natuurlijk ook al veel van het zetten van planten dus door gestructureerd een plan te trekken hebben de coaches de werkzaamheden in goede banen kunnen leiden.

De aanplant achter het werkgebouw is nog niet af dus hier kunnen we nog niet op reflecteren. Doelstelling is om deze aanplant in het voorjaar 2020 af te hebben.

Kwaliteitseisen

Hoewel het een tegenvaller was dat we niet de eerste keer voor de audit waren geslaagd heeft het ons vooral veel goeds gebracht. Door het verduidelijken van de afspraken, dossiervorming en protocollen rondom het administratieve gedeelte van de zorg, hebben wij een flinke vooruitgang geboekt in professionaliteit en verbetering manier van documenteren. We willen hiervoor nog dank uitspreken richting de auditeur Peter de Jong wie ons buitengewoon heeft geholpen om de zaken op orde te krijgen. Tevens is hierdoor het doel van vorig jaar behaald 'dossiers van deelnemers op orde brengen'. De doelstelling is om dit verbeterde werkpatroon vast te houden en elkaar ook te ondersteunen als we merken dat een ander dit lastig vindt.

Ondersteunend netwerk

De nieuwe aanwinst HOP in ons ondersteunend netwerk is ons zeer goed bevallen en heeft voor een flinke vooruitgang geboekt. Waar we voorheen meer om elkaar heen werkten (coaches alleen zorggedeelte, koks alleen keukengedeelte enz.) werken we nu meer samen en bedenken we samen oplossingen als we ergens tegenaan lopen.

We zijn ook tot het inzicht gekomen dat sommige netwerken veel energie kosten waarna er niks terugkomt. Denk hierbij aan bepaalde zorginstellingen waarmee we contact onderhouden, veel tijd insteken maar het nooit tot een echte samenwerking komt. We hebben besloten om minder energie in deze netwerken te steken en ons perspectief te verleggen. Denk hierbij aan het contact zoeken met de gemeente Oirschot om meer deelnemers te werven.

De doelstelling is om ons perspectief te verleggen en op die manier meer deelnemers te werven. Het doel van vorig jaar is dus niet gehaald: 'meer deelnemers werven'.

Financiering van de zorg

Door zoals hierboven beschreven meer deelnemers te werven hopen we de financiële situatie in 2020 te verbeteren.

Acties/doelen 2020:

- De nieuwe aanplant is in het voorjaar 2020 af.
- Kwaliteit op orde houden aan de hand van de verbeterpunten van de audit 2019
- Twee deelnemers erbij eind 2020 en hierdoor de financiële situatie te verbeteren
- Perspectief verbreden door andere gemeentes, instellingen en speciaal onderwijs te benaderen

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Beschrijving doelgroep

Wij bieden hoofdzakelijk zorg aan mensen met een verstandelijke beperking waarbij gedragsproblematieken voorkomen. Wij hebben als voorwaarde dat een deelnemer lichamelijk in staat is bij ons te werken. Zo is het onder andere niet optimaal als iemand rolstoel afhankelijk is. We hebben in de werkbeschrijving uitgebreid beschreven wat de grenzen zijn die we hanteren bij het aannemen van nieuwe deelnemers. Bijvoorbeeld als het risico te groot is met in het achterhoofd dat we werken met kwetsbare mensen. Denk hierbij aan mensen met een actieve verslaving. Qua verstandelijk niveau hebben wij mensen met een matige tot licht verstandelijke beperking waarbij het zorgzwaartepakket (zpz) verschilt, we hebben bijvoorbeeld iemand met zpz 3 en weer iemand anders met zpz 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.

Verloop aantal deelnemers 2019

We zijn het jaar begonnen met negen deelnemers. Er zijn twee deelnemers uitgestroomd. Eén deelnemer werkte hier al meer dan tien jaar en had behoefte aan een verandering. Zij is uitgestroomd naar een andere werkplek. De andere deelnemer had moeite met de manier waarop wij deelnemers halen en brengen, namelijk met ons eigen vervoer. We hebben meerdere aanpassingen gedaan en oplossingen gezocht maar dit mocht niet baten. Uiteindelijk heeft hij voor een werkplek gekozen waar hij op de fiets heen kan.

We hebben ook een nieuwe deelnemer welkom mogen heten in februari. Dit maakt dat wij op een totaal van acht deelnemers zitten aan het einde van 2019.

We hebben ook een project gehad wat niet is gelukt, maar waar al wel 2 jaar veel tijd en geld in is gestoken;

Samen met een projectontwikkelaar en een instelling waar we al lang mee samen werken hebben we vanuit De Laarhoeve een project van de grond proberen te krijgen, wat niet is gelukt.

Op de hoek van onze straat zijn 14 appartementen gebouwd die bedoeld waren voor mensen uit onze doelgroep. De projectontwikkelaar zou de bouw voor zijn rekening nemen, de instelling de dagelijkse zorg en wij de dagbesteding. We hebben nooit gedacht dat alle 14 appartementen bewoond zouden worden door mensen die op De Laarhoeve kunnen werken, maar 8 nieuwe medewerkers hadden we toch wel op gerekend.

Dit is helaas niet gelukt, de instelling had de norm dat ze minimaal 8 bewoners moesten hebben om 24 uren zorg te kunnen leveren, maar ze kregen maar 6 aanmeldingen. Daarom is het plan afgeblazen en zijn de appartementen in de reguliere verhuur gegaan.

Dit was een flinke domper voor ons.

Aanpassingen i.v.m. afname deelnemers

Zie 3.2

Begeleiding

Groepsbegeleiding

Wij begeleiden vooral vanuit de groep waarbij gedoseerde individuele aandacht geboden wordt. In het groepsproces begeleiden wij de deelnemers 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 deelnemer hier behoefte aan heeft. Daarnaast houden we ieder jaar een evaluatie op de boerderij waarbij het netwerk van de deelnemer aanwezig is (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 deelnemer 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 deelnemer aanleveren. Bij het maken van de evaluaties en activiteitenplannen zijn onze deelnemers nauw betrokken.

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 conclusie die we trekken uit voorgaand onderdeel is dat er een afname in het aantal deelnemers is en dat de manier waarop wij voorgaande jaren en 2019 hebben geprobeerd te werven helaas niet voldoende effectief is. Daarom hebben we de actie onder 3.2 'twee deelnemers erbij eind 2020' ingevoerd. Dit gaan we dus doen door ons perspectief te verleggen/verbreden en contacten die meer energie kosten dan wat we ervoor terug krijgen, niet de prioriteit te geven. Onder 3.2 is dit uitgebreid beschreven.

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.

We hebben in het voorjaar van 2019 afscheid genomen van onze hovenierster. De reden hiertoe is dat zij het werken met mensen met een verstandelijke beperking moeilijk vond en hier haar draai niet in kon vinden. Ze heeft er daarom voor gekozen geen contractverlenging te nemen en haar werkzaamheden elders voort te zetten.

Naast deze verandering is het team stabiel. We bestaan nu uit één zorgboerin (tevens één van de werkcoaches), twee andere werkcoaches, twee koks, één boekhouder en vijf vrijwilligers. We zijn al wel op de hoogte van de uitval van één vrijwilliger komend jaar in verband met ziekte.

Functiegesprekken

De functiegesprekken zijn niet gehouden dit jaar. Om dit recht te trekken worden er in het eerste kwartaal van 2020 gesprekken gehouden en tevens ook in het laatste kwartaal. Dit zodat we toch genoeg functioneringsgesprekken hebben gehouden. Judy Kerkhofs zorgt ervoor dat dit gebeurt. We hebben daarnaast afgesproken dat we vanaf het eerste kwartaal van 2021 altijd de functiegesprekken in het begin van het jaar gaan houden omdat het dan rustig is.

Acties:

- Eerste kwartaal 2020 functiegesprekken houden
- Laatste kwartaal 2020 functiegesprekken houden
- Eerste kwartaal 2021 functiegesprekken houden

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Stagiaire 1: 5-2-2019 tot 18-4-2019

Stagiaire 2: 6-5-2019 tot 16-7-2019

Stagiaire 3: 27-8-2019 tot 10-12-2019

Stagiaire 4: 15-04-2019 tot 15-06-2019

De verantwoordelijkheden van de stagiaires verschillen per opleiding/opdracht waar zij voor bij ons zijn. Zo hadden we een stagiaire voor de zorg bij ons. Zij heeft meer met de deelnemers samen gewerkt en onder begeleiding van de coach op afstand, ook alleen met medewerkers gewerkt. Dit doen we pas als we vertrouwen hebben dat deze stagiaire dit aan kan. De coach is altijd bereikbaar en in de buurt.

Daarnaast hadden we bijvoorbeeld een stagiaire die een afstudeeronderzoek bij ons kwam doen. Eerst heeft zij drie weken bij ons meegewerkt. Omdat zij kort bij ons meewerkte en verder vaak achter de computer moest zitten, heeft zij niet veel verantwoordelijkheden gekregen rondom het werken met de deelnemers.

Met alle stagiaires worden evaluatiegesprekken gevoerd. Hoeveel er dit zijn is afhankelijk van wat de school voor heeft geschreven. De praktijkbegeleider binnen De Laarhoeve is Judy Kerkhofs. Zij beoordeelt de stagiaires en voert gesprekken uit. Op de werkvloer is Judy altijd aanwezig, het zij op de voor- of achtergrond. Er is daarnaast altijd nog één coach aanwezig die de stagiaires mee begeleidt in de dagelijkse werkzaamheden. Er is dan ruimte voor de stagiaire om in de praktijk vragen te stellen, opmerkingen te maken of tips te krijgen.

Ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden binnen De Laarhoeve n.a.v. informatie van de stagiaires zijn:

- Het inrichten van persoonlijke moestuintjes voor de deelnemers. In 2020 gaan we één grote moestuin maken omdat het concept dat iedereen een eigen moestuin had, niet erg succesvol was.
- Eén van de stagiaires heeft geprobeerd voor meer bekendheid te zorgen door een oproep te plaatsen voor een rondleiding over ons terrein. De stagiaire heeft zelf de rondleiding voorbereid en uitgevoerd.
- De afstudeerstagiaire zou een beroepsproduct maken dat we konden gebruiken voor het werven van nieuwe deelnemers. Hier hebben we tot op heden niks meer van gehoord.
- Eén stagiaire van de zorg heeft samen met deelnemers de nieuwe ontmoetingsruimte wat hipper gemaakt door verschillende schilderijen voor aan de muur te maken en dienbladen te schilderen die worden gebruikt bij het uitserveren van drankjes.

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 vijf vrijwilligers, zij maken samen 22 uur per week. Taken die zij uitvoeren zijn:

- Deelnemers ophalen en wegbrengen met de bus
- Deelnemers begeleiden tijdens houtbewerking
- Deelnemers begeleiden tijdens kleine klusjes zoals betegelen en reparaties
- Deelnemers begeleiden bij tuinwerk

Helaas gaat er dit jaar één vrijwilliger in 2020 uitvallen door ziekte.

De vrijwilligers worden begeleid door de werkcoaches. De coach loopt regelmatig binnen tijdens de werkzaamheden om te checken of de samenwerking goed gaat. Mocht dit niet goed gaan zoekt de coach ter plekke naar oplossingen of spreekt de deelnemer aan. Als de vrijwilliger moeilijkheden ervaart tijdens de begeleiding van de deelnemers zal de coach de vrijwilliger helpen en tips geven om te verbeteren. De coach is altijd het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilligers.

Vanaf 2019 hebben we ingevoerd dat we evaluatiegesprekken houden met vrijwilligers. Echter is dit niet gebeurd en hebben we deze daarom begin 2020 uitgevoerd. Eind 2020 voeren wij er nog een uit zoals in de acties is toegevoegd. Hieruit zijn geen bijzonderheden gekomen behalve dat één vrijwilliger af en toe last van zijn rug heeft, we bemerken wel dat de vrijwilligers het nut van een evaluatie niet inzien. De meesten vinden dat als er iets is, ze dit ter plekke in de ochtendbespreking kunnen melden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

De conclusie die we trekken betreffende personeel, stagiaires en vrijwilligers is dat ons team vrij stabiel is en iedereen over het algemeen tevreden. De veranderingen die we hebben doorgevoerd zijn het invoeren van de evaluaties voor vrijwilligers die we helaas vorig jaar niet hebben gedaan. We hebben dit opgelost door begin 2020 nog een evaluatie te houden. Eind dit jaar doen we nog een evaluatie. Een andere belangrijke verandering is dat één van de koks een opleiding gaat volgen om onze producten nog beter te maken. De rest van het personeel geeft aan geen behoefte te hebben aan een opleiding, zij voelen zich bekwaam genoeg om de deelnemers adequaat te begeleiden. We zien ook dat het in de begeleiding van de deelnemers goed gaat. We krijgen nooit klachten van het netwerk van deelnemers en als er iemand ontevreden is kunnen we dit ter plekke oplossen.

Actie: opleiding kok

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 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Er waren geen opleidingsdoelen vorig jaar. We hebben besproken dat er in de toekomst woonvoorzieningen op ons terrein gerealiseerd zouden worden en dat er dan wellicht verschillende opleidingen nodig waren. Op dit moment ligt het niet in de nabije toekomst dat we woonvoorzieningen gaat realiseren dus ook de opleidingen zijn (nog) niet van toepassing. Aangezien er geen opleidingsdoelen waren is het niet van toepassing of die doelen behaald zijn.

Verplichte scholingen (EHBO, BHV) zijn wel uitgevoerd en behaald door Judy Kerkhofs. Er staat op de planning om één van de koks BHV'er te laten worden. Deze actie is aangemaakt onder 4.6.

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.

Judy Kerkhofs heeft deelgenomen aan de opleiding BHV en deze met succes afgerond. Onderwerpen die behandeld worden zijn brandpreventie, omgang met calamiteiten en EHBO. Op dit moment is bijscholing van de coaches niet nodig omdat iedereen over voldoende vaardigheden beschikt en wij als team elkaar ondersteunen als iemand ergens moeite mee heeft. Wat wel tot de mogelijkheden behoort is als er (bijna) gratis bijeenkomsten worden gehouden. Zo wordt er in maart een bijeenkomst gehouden met lezingen en informatie over autisme in Hilvarenbeek. Coaches mogen hier vrijwillig aan deelnemen. De geringe kosten worden dan betaald door De Laarhoeve. Op die manier kunnen we toch nog nieuwe kennis opnemen zonder dat het veel hoeft te kosten.

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.

Vaardigheden en kennis die coaches nodig hebben:

- Voldoende afweten van de verschillende problematieken waarmee onze deelnemers te maken hebben
- De deelnemers goed kennen en daardoor te weten welke omgangsmethoden het beste bij hen past
- Op de hoogte zijn hoe je een activiteitenplan schrijft, een jaarevaluatie voorbereid, deelneemt aan een jaargesprek van de wooninstelling en dagelijkse rapportage schrijven
- Goede communicatieve vaardigheden waarmee de coach communiceert met haar collega's en vrijwilligers
- Coachende kwaliteiten bezitten waarmee zij de deelnemers, hun netwerk en de eigen en collega's kan ondersteunen, informatie correct doorgeven en motiveren in de dagelijkse bezigheden

Vaardigheden en kennis die ander personeel nodig hebben:

- Goede communicatieve vaardigheden richting zowel collega's als deelnemers
- Openstaan voor feedback van de coaches betreffende de omgang met de deelnemers, en hier actie op kunnen ondernemen
- Voldoende kennis en vaardigheden over hun eigen werkgebied (boekhouding, productie enz.)

Opleidingsdoelen 2020:

- Verplichte scholing BHV
- Opleiding naar keuze voor de kok om de productie te verbeteren
- BHV cursus voor de kok inplannen
- Deelnemen aan (bijna) gratis bijeenkomsten

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De conclusie is dat er alleen voor één van de koks een opleiding nodig is in 2020 naast de verplichte scholing BHV. In de toekomst houden we er rekening mee dat er eventueel scholingen moeten plaatsvinden als er woonvoorzieningen gerealiseerd worden. Als we merken dat op andere gebieden ook scholing nodig is, zullen we hier een actie op zetten.

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.

We hebben meestal twee evaluatiegesprekken per deelnemer per jaar. Voor sommigen van onze deelnemers hebben we afgesproken dit één keer per jaar te doen omdat de deelnemers het in overleg, onnodig vinden om er twee te houden. Meestal organiseren wij één keer per jaar een evaluatie en organiseert de wooninstelling er ook één. Bij één van onze deelnemers hebben we afgesproken dat wij twee keer per jaar een evaluatie organiseren omdat zij niet binnen een wooninstelling woont. We hebben acht deelnemers waarvan bij zes twee keer per jaar wordt geëvalueerd. Dus 14 gesprekken afgelopen jaar.

De onderwerpen die worden besproken als wij het zelf organiseren hebben vooral betrekking op het activiteitenplan dat de coach heeft aangepast en daarnaast de evaluatie van het afgelopen (half)jaar. Denk hierbij aan de leerdoelen die zijn behaald/aangepast/blijven staan maar ook aan de vooruitgang van de deelnemer die hij heeft gemaakt op gebied van sociale en praktische vaardigheden.

Als de wooninstelling het gesprek organiseert worden ook zaken als medicijngebruik en zaken die op de woning spelen besproken. Een klein deel van het gesprek gaat dan meestal over hoe het op De Laarhoeve gaat en hoe dit in verband staat met de zaken die zich buiten het werk afspelen. Dit is dus een gesprek waarbij meer verschillende levensgebieden worden besproken.

Wat er over het algemeen uit de evaluaties komt is niet over één kam te scheren omdat dit per deelnemer verschilt. Wel worden altijd de leerdoelen en algemene evaluatie van het afgelopen (half) jaar besproken.

Wat niet onbelangrijk is om te vermelden, is dat we grote sprongen vooruit hebben gemaakt in de documentatie en dossiervorming. We hebben betere formulieren en documenteren gevormd samen met auditeur Peter de Jong nadat wij vorig jaar een herkansing hadden na de driejaarlijkse audit.

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.

De evaluaties zijn goed verlopen en allemaal uitgevoerd. Wat we wel merken is dat het handig is om de komende evaluaties al één maand voordat die moet plaatsvinden, in de agenda te zetten en te beginnen met plannen. Anders vindt de evaluatie later dan de afgesproken zes maanden plaats.

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.

Deelnemersraad:

Data plaatsvinden:

12-3-2019

11-06-2019

10-09-2019

10-12-2019

De bijeenkomsten worden begin van het jaar gepland en in de agenda genoteerd. De coach begint een paar weken van tevoren de leden aan te sporen bij andere deelnemers te vragen wat er speelt. Op die manier zijn er punten om in te brengen tijdens de raad. Als de bijeenkomst plaatsvindt gebeurt dit in de kantine. Hier wordt een uur voor ingepland. De coach leidt de bijeenkomst en notuleert. Iedereen krijgt een beurt om punten in te brengen. De coach brengt zelf ook punten in. Tevens wordt besproken wat er is gedaan met de punten uit de vorige bespreking.

Belangrijkste punten aangedragen door deelnemers:

- Wat moet er anders aan de nieuwe ruimte, de leden van de raad hebben gepolst bij andere medewerkers
- Naam voor de nieuwe ruimte
- De deur van de bus waarin de deelnemers vervoert worden werkt niet goed omdat de rubberen rand loskomt als de deur opengaat. De coach gaat navragen of dit gemaakt kan worden.
- De stofzuigers werken niet goed.

Belangrijkste punt vanuit coach:

- Er is een plekje vrijgekomen in de raad omdat één deelnemer weg is gegaan. De leden van de raad gaan polsen wie er geïnteresseerd zou zijn.
- Evaluatie nieuwe ruimte
- Aandacht dat de leden de andere deelnemers beter vragen wat er speelt, geeft tips over hoe dit te doen

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.

De belangrijkste conclusie is dat de leden van de raad meer aangespoord moeten worden om andere deelnemers te vragen of zij nog punten hebben om in te brengen. Daarnaast dat er één deelnemer bij de raad moet komen, deze bestaat nu nog maar uit twee deelnemers. De leden zouden hier actie op zetten maar tot op heden is dit niet gebeurd. Een andere coach gaat de raad overnemen en hier meer actie op zetten zodat dit wel gebeurd.

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.

De meting heeft 27-02-2019 plaatsgevonden. We gebruiken twee versies van het onderzoek. Eén normale vragenlijst en een met smileys er. Afhankelijk van het niveau van de deelnemer gebruiken we één van de twee versies, deze zijn te vinden in de documenten van de werkbeschrijving. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijk persoon die geen baat heeft bij de uitkomst. Hij stelt verdiepende vragen om een beter beeld te krijgen van de mening van de deelnemers. De deelnemers vullen de lijst anoniem in. Onderwerpen die worden uitgevraagd zijn bijvoorbeeld of ze het werk leuk vinden, of ze ander werk willen doen en wat ze van de omgeving vinden.

Belangrijkste punten uit het tevredenheidsonderzoek zijn:

Versie 1:

Over het algemeen zijn de medewerkers tevreden of neutraal gestemd. Eén van de vier medewerkers heeft weleens moeite met één van de coaches, er is niet bij vermeld waarom.

Versie 2:

De twee belangrijkste punten die over het algemeen uit versie twee kwamen was dat de medewerkers weinig mee mogen beslissen over nieuwe medewerkers/de inrichting van de ruimte en dat het werk soms lichamelijk zwaar is.

We krijgen als algemeen rapportcijfer voor het werk een 8.2

We krijgen als algemeen rapportcijfer voor de begeleiding een 8.8

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.

De conclusie is dat we over het algemeen goede cijfers krijgen en wat zaken waar we persoonlijk iets aan moeten doen. Dit is echter moeilijk omdat de lijst anoniem is waardoor we niet weten wie het heeft opgeschreven. De verwachting is dat dit is opgeschreven omdat het vorig jaar een lange tijd erg warm was. We hebben toen meer binnen gewerkt en minder zwaar werk gedaan. Ook bieden we dan extra drink momenten aan en sporen we deelnemers aan zelf water mee te nemen tijdens de werkzaamheden.

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 er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

N.V.T. Er waren geen meldingen/incidenten in 2019

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Controle brandblusser brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2020
Actie afgerond op: 18-01-2019 (Afgerond)

Evaluatie met vrijwilligers houden.

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2019
Actie afgerond op: 02-08-2019 (Afgerond)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 02-10-2019
Actie afgerond op: 02-10-2019 (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: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 06-11-2019 (Afgerond)

evaluatiegesprekken met medewerkers afgerond

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

klanten werven nieuwe productiekeuken klanten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: meer klanten geworven in de keuken

Deelnemersraad 4 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2019
Actie afgerond op: 10-12-2019 (Afgerond)

Deelnemersraad 3

Geplande uitvoerdatum: 10-09-2019
Actie afgerond op: 10-09-2019 (Afgerond)

personele bezetting herzien bij nieuwe medewerkers personele bezetting

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)
Toelichting: Nog niet meer medewerkers dus geen personele veranderingen

medewerkers werven medewerkers werven

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019
Actie afgerond op: 31-12-2019 (Afgerond)

Deelnemersraad 2 medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 11-06-2019
Actie afgerond op: 11-06-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2019
Actie afgerond op: 03-07-2019 (Afgerond)

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2019
Actie afgerond op: 20-11-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2019
Actie afgerond op: 03-07-2019 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 09-05-2019 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 09-05-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2019
Actie afgerond op: 06-05-2019 (Afgerond)

dossiers medewerkers op orde maken ivm digitalisering dossiers

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019
Actie afgerond op: 01-05-2019 (Afgerond)

VOG zorgboerin aanvragen vog zorgboerin

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2019
Actie afgerond op: 17-04-2019 (Afgerond)

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: 10-04-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2019
Actie afgerond op: 10-04-2019 (Afgerond)

Plaats het klachtenreglement deelnemers op zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2019
Actie afgerond op: 10-04-2019 (Afgerond)

Medewerkersraad 1 [medewerkersraad](#)

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2019
Actie afgerond op: 19-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019
Actie afgerond op: 19-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2019
Actie afgerond op: 06-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2019
Actie afgerond op: 06-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 06-03-2019 (Afgerond)

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: 06-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2019
Actie afgerond op: 05-03-2019 (Afgerond)

Actualisatie RI&E ri&e ri&e

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2019
Actie afgerond op: 26-02-2019 (Afgerond)

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: 06-03-2019 (Afgerond)

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: 06-03-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 06-03-2019 (Afgerond)

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: 28-02-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 06-02-2019
Actie afgerond op: 07-02-2019 (Afgerond)

Controle brandblusserd brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2019
Actie afgerond op: 21-01-2019 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2019

Actie afgerond op: 23-01-2019 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2020

Deelnemersraad 1

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2020

Functiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Nieuwe aanplant is in het voorjaar van 2020 af

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Deelnemersraad 2

medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 11-06-2020

Deelnemersraad 3

Geplande uitvoerdatum: 10-09-2020

Deelnemersraad 4

medewerkersraad

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2020

Vluchtplan updaten en ontruimingsoefening vluchtplan ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2020

• 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 2020. **werven** **nieuwe** **medewerkers**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

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: 31-12-2020

medewerkers werven **medewerkers** **werven**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

personele bezetting herzien bij nieuwe medewerkers **personele** **bezetting**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

klanten werven nieuwe productiekeuken **klanten**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

evaluatiegesprekken met medewerkers afgerond

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

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: 31-12-2020

Evaluatie met vrijwilligers houden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Kwaliteit hoog houden aan de hand van de verbeterpunten van de audit in 2019

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Twee deelnemers erbij aan het einde van 2020

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Perspectief verbreden door andere gemeentes, instellingen en speciaal onderwijs te benaderen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Functiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

BHV opleiding voor de kok plannen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Opleiding naar keuze voor de kok plannen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Deelnemen aan (bijna) gratis bijeenkomsten voor de zorgmedewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Voor het volgende jaarverslag: Pak bij het schrijven van het jaarverslag over 2020 de beoordelingsemail van JV2019 erbij en ga in op de vragen/punten daarin benoemd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Controle brandblusser brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2021

Functiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021

Actualisatie BHV bhv

Geplande uitvoerdatum: 06-11-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2022

Actualisatie RI&E ri&e ri&e ri&e

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

Controle brandblusser brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 21-01-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-01-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Vermeld in het jaarverslag over 2019 hoe de dossiergang , inclusief de onderlinge afspraken zich verder ontwikkelen en of de doelen zijn bereikt.

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2020 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2020

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Een aantal acties waren niet tijdig uitgevoerd: de functiegesprekken en evaluaties met vrijwilligers. Dit hebben we rechtgetrokken door begin dit jaar de evaluaties met vrijwilligers te houden en aan het einde van het jaar dit nog een keer te doen zodat we er toch genoeg hebben gedaan. De functiegesprekken worden op dit moment voor het eerste kwartaal gepland, aan het einde van het jaar nog een extra keer om er genoeg te hebben gedaan. Daarna gaan we de functiegesprekken aan het begin van ieder jaar plannen zodat het er niet meer bij in schiet.

Verder gaat het plannen en tijdig uitvoeren van de acties goed.

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

- Meer deelnemers werven, uiteindelijk is het doel 25
- Meer klanten werven zodat de productie kan groeien en hierdoor ook nieuwe, mooie en unieke producten ontwikkelen. We willen uiteindelijk 5 dagen per week produceren
- Netwerk verbreden op zowel klanten als zorg gerelateerd gebied

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Twee deelnemers erbij
- Eén dag per week erbij aan productie in de keuken
- Aanplant is klaar in het voorjaar van 2020
- BHV opleiding en opleiding naar keuze voor de kok regelen
- Dossiervorming op orde houden door elkaar te helpen/ondersteunen

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.

- Twee deelnemers erbij

Door meerdere instellingen en scholen te benaderen en minder aandacht aan contacten die veel energie kosten maar niks op leveren

- Eén dag per week erbij aan productie in de keuken

Meer klanten werven door het netwerk te verbreden en verschillende acties te doen. Zo hebben we afgelopen jaar verschillende asperge producten gemaakt om die te promoten bij aspergeboeren. Hier hebben we twee klanten aan overgehouden.

- Aanplant is klaar in het voorjaar van 2020

We hebben een strakke planning gemaakt waar we ons aan houden. De werkcoaches en onze vrijwilliger in de tuin hebben hierin de leiding.

- BHV opleiding en opleiding naar keuze voor de kok regelen

Hier gaan de kok en Judy Kerkhofs samen over in overleg

- Dossiervorming op orde houden door elkaar te helpen/ondersteunen

In 2019 heeft Aniek een plan van aanpak gemaakt over hoe we de dossiers op orde gaan houden. Aniek controleert ook af en toe in de dossiers of iedereen zich aan de afspraken houdt. Mocht dit niet zo zijn stuurt ze nog een reminder of kijkt samen met de werkcoach waarom het niet lukt.

Acties zijn eerder al toegevoegd.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.