

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

V.O.F. Kwekerij Kostelijk (2428)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Kwekerij Kostelijk (2428)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag 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	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	24
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	31
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	34
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	35
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	35
9.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	37

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

V.O.F. Kwekerij Kostelijk

Registratienummer: 2428

Middenweg 13, 1394 AC Nederhorst den Berg

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 32028932

Website: <https://www.kwekerijkostelijk.com/>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Kwekerij Kostelijk

Registratienummer: 2428

Middenweg 13, 1394 AC Nederhorst den Berg

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het kwaliteitsjaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het jaarverslag van 2024. Een jaar dat in het teken stond van groei, van zowel deelnemers, begeleiders en activiteiten.

Zo zijn we ook dit jaar bijna weer verdubbeld in het aantal deelnemers. Daardoor is ons begeleidingsteam uitgebreid, en zijn ook de vrijwilligers voor het vervoer in aantal toegenomen. Daarnaast zijn we de activiteiten uit gaan breiden; naast het werk met de planten zijn in het najaar veel gedroogde-bloemkaarten gemaakt, kerststukjes in elkaar gezet en kransen en deurhangers van wilgentakken gemaakt en zijn er in de pluktuin en het achterliggende weiland werkzaamheden geweest.

Die groei brengt natuurlijk ook de nodige uitdagingen met zich mee. Zo hebben we een tweede kantineruimte in gebruik genomen om te zorgen dat het niet te druk wordt tijdens gezamenlijke momenten, en vergt het goed samenwerken als team meer aandacht simpelweg doordat we met meer mensen zijn.

Al met al kijken we terug op een geslaagd jaar van veel groei, waarbij we in september feestelijk met bijna alle deelnemers, medewerkers en vrijwilligers gevierd hebben dat we als zorgkwekerij inmiddels al 5 jaar bestaan.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1: groepsfoto van (bijna) alle deelnemers, medewerkers en vrijwilligers tijdens het uitje ter viering van ons 5-jarig bestaan als zorgkwekerij

Foto 2: nieuwe activiteit in de winter: kerststukjes maken!

Foto 3: Online promotieactie: raad het aantal planten op de kar en je krijgt ze gratis



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Winter (Januari - Maart)

- In de wintermaanden was het veelal nat en koud. We zijn daarom weinig tot niet in het weiland achter of de pluktuin aan het werk geweest. Ook hadden de planten het zwaar; met zulk vochtig weer is er minder groei en zijn er meer schimmels.
- Er is verder gewerkt aan het aanleggen van een vijver naast de kantine, een project waarbij met name 1 deelnemer de voortrekkersrol heeft maar waar gezamenlijk aan werd gewerkt.
- In februari begon voor ons weer het zomerseizoen doordat de jonge stekjes geleverd werden. Dat betekende weer volop potten vullen, stek plaatsen, en ruimte maken om alle nieuwe planten neer te zetten. Dat zorgt voor een kettingreactie omdat dan de overwintersaars ook verplaatst moeten worden.
- Nicoline is na haar zwangerschapsverlof en goed herstel weer in de kas aan het werk. Daardoor zal Daan juist weer iets minder in de kas te vinden zijn.
- De laatste violen worden in deze periode nog verkocht; ook die moeten in het 'winkeltje' nog netjes en schoon gehouden worden, en soms aangevuld vanaf achter.
- Begin maart mochten wij de laagste 2 klassen van basisschool de Warinschool uit Nederhorst den Berg ontvangen om hen in het thema 'groei en bloei' te laten zien hoe planten werken en hoe het er op de kwekerij aan toe gaat. Dit was buiten de zorgdagen om. Het werd een zeer geslaagde ochtend waarbij alle kinderen ook zelf een plantje konden oppotten, die wij begin mei aan hen hebben uitgedeeld op school.

Lente (April - Juni)

- Per april is de Zorgtuinder die gebruik maakte van een kantineruimte en achter bij de pluktuin een eigen stukje grond bewerkte gestopt met zorg leveren. Directe aanleiding was de aankondiging van nieuwe aanbesteding in Hilversum, maar ook de terugloop in aantal deelnemers bij haar speelde mee.
- De ruimte die daardoor vrij kwam hebben we ingericht als rustruimte, de voormalige rustruimte werd een tweede kantineruimte zodat mensen die hier behoefte aan hadden ook rustiger konden zitten tijdens dagstart en lunch. Door het toenemend aantal deelnemers aan de dagbesteding was het soms aan de drukke kant in de 'grote' kantine.
- Begin april hebben wij weer onze jaarlijkse open dagen gehouden. Deze hebben meerdere doelen, zo worden deelnemers expliciet uitgenodigd om mensen uit hun netwerk die het leuk vinden rond te leiden, willen we de gelegenheid bieden aan klanten van de kwekerij om een 'kijkje in de kas' te nemen en ook om in gesprek te gaan over de dagbesteding, en nodigen we het professionele netwerk uit om kennis te komen maken. Denk dan aan consultants, verwijzers, dementiecoördinatoren, thuisbegeleiders, etc.
- Vanaf mei startte weer de verkoop van het zomergoed. Dat betekent bij ons veel klanten, meer reuring, en veel activiteiten voor de dagbesteding op alle plekken van de kas. Sommige deelnemers zoeken bewust het contact met klanten op en helpen met bijv. auto inladen of bepaalde planten vinden of afrekenen, anderen zoeken juist de rustiger plekken in de kas op om gefocust met de planten aan de gang te kunnen.
- In Mei start een eerste jeudige deelnemer. Om de kwaliteit te waarborgen hebben wij iemand aangenomen vanuit een zzp-constructie een begeleider aangenomen met SKJ-registratie. Deze werkt een groot deel van de zomer mee, ook tijdens de vakantieperiode valt zij in. En zal op langere termijn betrokken blijven meekijken in het proces rondom de jeugdige en af en toe op invalbasis actief blijven.
- In mei is een nieuwe vervoersvrijwilliger op de dinsdag gestart
- In mei is een nieuwe assistent-begeleider gestart op de dinsdag en donderdag.
- we zijn een experiment gestart met (inheemse) zaailingen, in het kader van toewerken naar meer biologisch en duurzaam kweken. We hebben zaad van onze tuinbouwmedewerkster gekregen van onder andere droplant, korenbloem, salvia en heilige basilicum. We gaan dit jaar kijken of het planten zijn die in ons assortiment passen, en waar we hopelijk ook zaad weer van kunnen oogsten voor volgend jaar.
- Vanaf Eind lente zijn deelnemers af en toe gaan helpen in de moestuin, hierbij was altijd een van de (assistent)-zorgbegeleiders nauw betrokken om een goede afstemming tussen de eigenaar van de pluktuin en de zorgdeelnemers goed te laten verlopen. Er waren activiteiten zoals maïs planten, knoflookpotjes legen, en compost uitrijden.

Zomer (Juli - September)

- De verkoop van zomergoed loopt in deze maanden altijd terug, de kas wordt ook steeds leger, en we kijken welke planten we nog gaan opknappen voor verkoop en welke we gaan composteren.
- De vakanties liepen soepel; ruim van tevoren was de bezetting rond waardoor iedereen op vakantie kon zonder dat de zorg daar hinder van ondervond. Sommige van de deelnemers gaan dan ook op vakantie, waardoor het een rustige periode is.
- In september zijn de zomerbloeiërs echt 'op'; wat we nog hebben is ter aankleding of voor overwintering voor volgend jaar. Vervolgens

komen de violenstekjes weer binnen, dus is er weer oppotwerk.

- Er is in september nog een nieuwe vervoersvrijwilliger op dinsdag gestart.
- We zijn gestart met de eerste activiteiten richting een eetbaar landschap (paden aanleggen, swale graven, eerste planten staan erin)
- 5 jarig bestaan gevierd! We zijn met alle werknemers, vrijwilligers en deelnemers naar midgetgolfbanen de lage vuursche geweest en hebben daarna met elkaar geluncht in een restaurant. Met bijna 30 personen een groot succes!
- In september was ook de 3-jaarlijkse audit van het keurmerk. Deze keer moest vanwege het gestegen aantal deelnemers ook de RIE worden geaudit door een externe deskundige. Hoewel alles goed is verlopen legde het wel druk op Nicoline en Daan om alles netjes en goed beschreven te hebben.
- Gemeente Hilversum gaat voor dagbesteding licht in plaats van een aanbesteding werken met een subsidieregeling (indicatieloos aanbesteden). Gedurende het jaar zijn daar al bijeenkomsten voor geweest, en wij hebben de subsidie voor 2025 toegewezen gekregen.
- zaden van de (inheemse) zaailingen opgevangen voor volgend jaar.
- De rustruimte is met hulp van de medewerkers geschilderd en opnieuw ingericht, waardoor het nu echt een prettige plek is om te rusten. Hij wordt met name door 2 deelnemers standaard gebruikt, 1 andere deelnemer gebruikt hem sporadisch

Herfst (Oktober - December)

- Start van de verkoop van violen, en primula's en violen voor het vroege voorjaar van 2025 opgezet
- In de keuken hebben we een oven neergezet om bijvoorbeeld een taart te kunnen bakken
- De rustruimte is opgeknapt door de medewerkers als "cadeau" voor ons vijfjarig bestaan. Ook staan er daardoor nu 2 bedden voor als 2 deelnemers tegelijk willen rusten.
- In de herfst is het altijd wat meer zoeken naar leuke activiteiten, maar met de groei van de deelnemers gold dat extra. We hebben daardoor meerdere activiteiten uitprobeerde, waarvan een aantal ook zeker zullen blijven:
 - Drogen van bloemen en maken en verkopen van droogbloemkaarten
 - Het maken van diverse 'Kerstkneut', naar aanleiding van inbreng vanuit deelnemers en begeleiders. Er zijn bijv. deurhangers gemaakt (en verkocht) van wilgenhout en kerstversieringen, en de deelnemers hebben voor zichzelf kerststukjes gemaakt
 - Kabouterpaaltjes; paaltjes met aan een kant een schuin stuk waar vervolgens een kaboutergezichtje op is geschilderd
- We hebben voor de verkoop van de kerstartikelen en violen ook op een aantal markten gestaan, sommige deelnemers kwamen dan ook langs of hielpen mee op de markt.
- In de week voor kerst organiseerden we weer op alle dagen een Kerstlunch. Daarbij zijn ook ter plekke wat dingen gemaakt (erwtensoepp, pasteitjes) met deelnemers.
- nieuwe vrijwilliger (met afstand arbeidsmarkt) voor ondersteuning administratie is gestart
- start nieuwe vervoersvrijwilliger op donderdag (maar ook weer uitgevallen door eigen problematiek, gaat begin nieuwe jaar weer starten)
- In navolging van gemeente Hilversum gaat ook gemeente Wijdemeren werken met gesubsidieerde dagbesteding. Ook daarvoor hebben wij een verzoek en begroting ingediend, die is toegekend voor 2025. Daarmee is voor ons ook prettige financiële zekerheid gekomen

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

- In het afgelopen jaar zijn we wederom bijna verdubbeld in aantal deelnemers, van 16 aan het eind van 2023 naar 28 aan het eind van 2024. Daarom hebben we ook een nieuwe assistent-begeider aangenomen. In met name de groep NAH merken we dat de groei van het deelnemers aantal wel uitdagingen meebrengt. Hoe hou je het voor hen prettig met betrekking tot prikkels. Daarom hebben we de tweede kantine-ruimte en hebben we vastgesteld dat hiermee de maximale groepsgrootte per dagdeel 16 mensen bedraagt. Dan is het hanteerbaar in de twee ruimtes en zitten we met het aantal begeleiders ook goed om kwaliteit te kunnen waarborgen.

- Met de groei van het aantal is ook de doelgroep diverser geworden. Met name de groep deelnemers met dementie is gegroeid, en er is een jongere bij gekomen. Zowel groei als de veranderingen van samenstelling heeft zijn uitdagingen in de groepsdynamiek. We merken in de begeleiding dat het soms nodig is om daarin te sturen, maar niet iedereen is daar even vertrouwd mee. Om dit te ondervangen zijn een aantal medewerkers inmiddels bezig met een online cursus groepsdynamiek.

- Vanwege de start van een jeugdige hebben we ook een hoofdbegeider met SKJ-registratie in ZP constructie in dienst. Behalve de begeleiding van de jeugdige kan zij invallen bij vakanties en ziekte van het vaste personeel. Daarmee kunnen we ook makkelijker continuïteit bieden ondanks de gegroeide aantallen.

- Door de groei van het aantal deelnemers, komst van andere doelgroepen en gebruik van meerdere kantine-ruimtes merken we dat het consequent uitvoeren van overleggen (seizoensoverleg/ thema-besprekingen) lastiger werd. We zijn met elkaar zoekende naar een goede manier om dit op te vangen om wel voldoende ruimte te blijven geven aan deelnemers om hun inbreng te kunnen geven. Enerzijds doen we dit wel continu tijdens gezamenlijke momenten, deelnemers komen bijvoorbeeld met eigen ideeën voor werkzaamheden of nieuwe creatieve opties om met elkaar te maken. Waar de ruimte er is wordt dit ook altijd wel opgepakt. Maar dit wordt daardoor minder goed vastgelegd en vooral de deelnemers die makkelijk hun zegje doen/ ideeën uitten worden dan gehoord. We hebben wel wat ideeën voor komend jaar om dit weer meer gezamenlijk en gecoördineerd te maken. Zo denken we erover om de thema- en inspraak momenten als optie aan te bieden in één van de kantine-ruimtes, dan kan iedereen die daar behoefte aan heeft aansluiten. Voor mensen voor wie het lastiger is in een groepssetting (denk aan mensen met slecht gehoor, en dementie) kunnen we de informatie wel in kleinere setting terugkoppelen om uit te vragen of zij zelf nog ideeën en/of inbreng hebben.

- Door de groei van het aantal medewerkers verdient ook het teamproces meer aandacht. Afgelopen jaar is besloten dat vooral Daan de teamleidersrol op zich zal nemen. Om dat te ondersteunen zal hij in het komende jaar een cursus leiderschap volgen.

- In april vertrok de andere zorgtuinder die bij ons gebruik maakte van kantine ruimte en van een stuk grond. Dit ging helaas gepaard met onenigheid en spanning waarbij wij ook steun en advies hebben gevraagd vanuit ons privé en professioneel netwerk over hoe dit tot een goede afronding te brengen en hebben ook de toezichthouder gooi en vechtsreek om advies gevraagd. Gezamenlijk heeft dit tot een goede afronding geleid. Een leerpunt hierbij is om onderlinge afspraken niet alleen duidelijk vast te leggen, maar ook eerder te bespreken en handhaven als daar van af wordt geweken.

- Het vertrek van de zorgtuinder leverde ook kansen op; daardoor konden we de rustruimte verplaatsen en de vrijgekomen ruimte als 2e kantine in gebruik nemen. Het blijft soms een uitdaging om de spreiding soepel en effectief te doen; uit gewoonte lopen de meeste deelnemers nog steeds naar de grote kantine waardoor deze soms toch vrij vol zit, terwijl de tweede ruimte dan leeg is. Met actieve inzet van de medewerkers en uitnodiging om in de andere ruimte te zitten lukt het vaak wel om de grote ruimte op een prettige bezetting te houden.

- Vanwege het vernieuwde subsidiesysteem van gemeente Hilversum en Wijdmeren zal ongeveer 2/3e van onze deelnemers vanaf 2025 onder de subsidieregeling vallen. In theorie zou dit moeten zorgen voor minder administratie omdat indicatiegesprekken, doelen en rapportages niet meer nodig zijn, echter moeten we ook met de coöperatie afstemmen over hoe we zelf onze kwaliteit op peil willen houden en voldoen aan de normen van zowel de coöperatie als het keurmerk. Hier zullen we volgend jaar kritisch naar blijven kijken. Wel zorgt de subsidieregeling voor meer financiële zekerheid en beter vergoeding voor vervoer waardoor er betere dekking is voor kosten wanneer personeel zelf rijdt.

- In september vonden de audit voor het keurmerk en de RIE plaats. De audit voor het keurmerk verliep nagenoeg vlekkeloos; op een paar toevoegingen in de medewerkers dossiers en een addendum dat we op een aantal onderdelen in lijn zijn met de CAO sociaal werk waren er geen aanpassingen nodig. Ook de RIE verliep goed, maar daar waren wel aandachtspunten, met name rondom het gebruik van de schuur en veiligheid. Dit komt voort uit eerder gebruik; de schuur werd door de deelnemers nooit gebruikt, alleen in gevallen dat er iets te schuren of lakken was. Dit is in het afgelopen jaar wel wat vaker voorgekomen, waardoor het belangrijker wordt om de schuur beter en veiliger in te delen. Zo waren alle apparaten niet gekeurd en wel toegankelijk, en hetzelfde gold voor verschillende chemische middelen (kettingzaagolie, verf en verdunner, etc.). Om dat te ondervangen gaan we de schuur anders indelen zodat alle niet gekeurde of geïnventariseerde spullen in gesloten kasten zitten, en gaat Daan een cursus tot keurmeester volgen om de apparaten zelf te kunnen keuren waardoor ze wel voor de zorg toegankelijk mogen zijn. Ook willen we voor gebruik van gevaarlijkere apparaten (denk aan kettingzaag, bosmaaier en haakse slijper) per deelnemer afspraken maken over gebruik en die ook opnemen in de deelnemersdossiers.

- Behalve de klanten, deelnemers en hun netwerk en de 2 audits hebben we ook jaarlijks bezoek van de regiocoördinator en zorginhoudelijk coördinator van de coöperatie boer en zorg. Daarnaast is ook de nieuwe directeur kennis komen maken aangezien Daan in de ledenraad zit. Uit deze bezoeken kwam vooral de constatering dat we alle zaken goed op orde hebben, en we vooral zo moeten doorgaan. Ook zijn, vanwege de nieuwe subsidieregeling voor dagbesteding licht, de betrokken vertegenwoordigers van de gemeenten Wijdmeren en Hilversum een kijkje komen nemen. Ook daarbij hebben we een sterke indruk gemaakt, en was de conclusie vooral om zo door te gaan.

Reflectie kwaliteitsproces:

In het afgelopen jaar hebben we, naast het jaarverslag in het begin van het jaar, in september een audit gehad. De audit zelf is goed verlopen, het updaten van de werkbeschrijving en alles nalopen en waar nodig aanvullen was echter een flinke klus, zeker in de zomerperiode met verminderde bezetting. Een eerste conclusie is dan ook om bij de volgende fysieke audit aan het begin van het jaar de taken in kaart te brengen en beter te plannen. Daarnaast hebben dit keer Daan en Nicoline bijna volledig de audit voorbereid. Aangezien zij beiden ook voor de zorg en de kwekerij nodig zijn leverde dit een aanzienlijke druk op. Bij de volgende audit, maar ook de aankomende jaarverslagen, willen we daarom de medewerkers ook betrekken bij de voorbereiding. Behalve een betere verdeling van taken zorgt dat er ook voor dat alle medewerkers beter op de hoogte zijn van de kwaliteitseisen.

Daarnaast blijkt een audit altijd nuttig; we kregen bevestiging voor de zaken die goed gaan, en werden geattendeerd op zaken die beter kunnen of veranderingen in wetgeving en normen waar we rekening mee moeten houden. Een belangrijke was de verplichting om de RIE te laten toetsen door een externe auditor. Mede hierdoor was de periode van de audit wat stressvol, echter heeft het ons wel weer verder geholpen om na te denken over veilig en verantwoord werken. De ervaring met het werken met de actielijst staat verder in het jaarverslag beschreven bij het betreffende hoofdstuk.

Actiepunten audit:

Uit de audit kwamen met name actiepunten rondom de contracten van onze medewerkers. Aangezien we in januari 2025 overstappen op een andere CAO zullen daarmee bij alle medewerkers nieuwe contracten worden gemaakt die voldoen aan de CAO sociaal werk (ipv de huidige glastuinbouw). Voor de periode tussen de audit en 1 januari 2025 is er een addendum opgemaakt, aangeboden en door alle medewerkers ondertekend om ook voor die periode te bevestigen dat we voor functie-inschaling, werktijden, loontabellen, vakantie-uren en pensioenregeling ook de CAO sociaal werk al volgen. Verder zijn de loonheffingsverklaringen opgevraagd bij de boekhouder. Het addendum is opgenomen in de bijlage.

Bijlagen

- Addendum CAO sociaal werk

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

- Door veranderingen in de groepssamenstellingen, en de grotere groep deelnemers en groter team medewerkers, merk je een verschuiving in de gevraagde kwaliteiten van de begeleiders en van de eigenaren. Hier stemmen we cursussen op af om goede kwaliteit te kunnen blijven leveren. Ook gaan we structureler teamoverleggen en intervisie plannen.
- De samenwerking met de andere zorgtuinder is gestopt, dit ging gepaard met een moeizame afrondingen tussen de betrokken partijen. Terugkijkend hebben wij ons best gedaan de impact op deelnemers zo klein mogelijk te houden door hen niet in de onenigheid te betrekken en gesprekken alleen onderling met de betrokken zorgboer te voeren. Wel leverde het veel spanning op bij de zorgkwekers zelf. De leer die we hier uit trekken is om bij alle toekomstige samenwerkingen van tevoren meer afspraken vast te leggen op papier en ook tussentijdse afspraken goed vast te leggen.
- Het succesvol doorlopen van de beide audits heeft vertrouwen gegeven dat we, ook met grotere deelnemers en begeleiders aantallen, een hoge kwaliteit zorg kunnen bieden. Ook de andere bezoeken die we in het jaar gehad hebben, de individuele terugkoppeling van deelnemers en de tevredenheidsvragenlijst vertellen ons hetzelfde: ga zo door! Daar kunnen we alleen maar gehoor aan geven.
- Door alle gebeurtenissen door het jaar heen is het er niet meer van gekomen om een moment te plannen met ons adviserend netwerk. Dit was voor afgelopen jaar ook geen probleem, maar ter verrijking en gezonde nuchtere blik van buiten willen we dit komend jaar prioriteit gaan geven.

Doelstellingen afgelopen jaar:

- een extra medewerker voor de zorg die flexibel is in te zetten

Het afgelopen jaar hebben we 2 nieuwe medewerkers aangenomen, waarvan 1 expliciet op flexibele basis. Inmiddels kunnen we met het team aardig goed elkaars vakanties en bijv. cursusdagen opvangen.

- af en toe met deelnemers en 1 begeleider in de pluktuin aan de gang

Dit is deels gelukt, door bijv. het uitrijden van compost en legen van potjes knoflook. Wel blijft dit een aandachtspunt omdat de afstemming met de zorgtuinder, nodig om goed de zorg te kunnen plannen, niet altijd vanzelf gaat. Tegelijkertijd hebben wij juist te weinig kennis van zijn proces in de pluktuin om in te kunnen schatten wat er wanneer mogelijk is. Dit doel blijft dan ook staan voor komend jaar.

- een plan maken en uitvoeren voor een betere kantineruimte

Gepland en uitgevoerd naar volle tevredenheid. Op de dinsdag lijkt er zelfs behoefte aan nog een extra ruime, waardoor we van plan zijn om ook het kantoortje als kantine in te richten zodat het beide functies kan vervullen.

- groeien naar 20 individuele deelnemers

Dit is ruimschoots gehaald, al halverwege het jaar hadden we dit aantal behaald. Sterker nog, we zijn fors daaroverheen gegroeid. We verwachten op basis van de vraag in de omgeving een soortgelijke groei in het komende jaar.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Aanbod:

Wij zijn gericht op arbeidsmatige dagbesteding en reïntegratie voor mensen met een tijdelijke of langdurige afstand tot de arbeidsmarkt en die beperkingen ervaren op het gebied van:

- Niet aangeboren hersenletsel (NAH)
- Dementie of verwante geheugenproblematiek
- Psychische problematiek (depressie, angstklachten, psychoses, burnout, verslaving)
- Autisme en/of ADHD
- Eventueel gecombineerd met licht verstandelijke beperking of enige mate van lichamelijke beperkingen, waaronder epilepsie.
- jeugd (nieuw)

Wij bieden groeps- en individuele begeleiding op basis van de WMO, WLZ en jeugdwet (vanaf 15 jaar). Voor alle deelnemers op de kwekerij geldt dat ze enige mate van zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid kunnen dragen. De criteria die wij hanteren zijn:

- geen agressieproblematiek;
- genoeg zelfstandigheid om ongeveer 15min. alleen te kunnen laten;
- geen tegenzin voor werken met planten.

Deelnemersaantallen:

Doelgroep	begin 2024	instroom	uitstroom	eind 2024
NAH/epilepsie	8	3		11
Dementie	4	5	3	6
Psychisch/lvb	4	7	1	10
Totaal	16	14	4	27

In totaal hebben we in 2024 30 individuele deelnemers gehad. 8 deelnemers werden gefinancierd uit de WLZ, 1 uit de jeugdwet (valt onder doelgroep "psychisch"), 22 uit de WMO. De deelnemer uit de jeugdwet en één uit de WMO kregen naast groepsbegeleiding ook individuele begeleiding. Alle anderen ontvingen groepsbegeleiding.

Zorgzwaarte:

De deelnemers vanuit de wmo vallen grotendeels in de categorie dagbesteding licht. Vanwege administratieve keuzes in regio gooi en vechstreek zijn 4 deelnemers omgezet naar dagbesteding middel, omdat dagbesteding licht als product kwam te vervallen in een aantal omliggende gemeenten wegens financiële haalbaarheid. De deelnemers uit de WLZ hebben overwegend een VV5, een enkele VV4 en VV6, en in één geval een LG2 indicatie.

Twee WLZ deelnemers met dementie zijn bij ons uitgestroomd omdat ze intern bij een verzorgingstehuis gingen wonen. Één WMO deelnemer met dementie is gestopt omdat ze achteruitgang en daardoor de dagbesteding te zwaar vond worden. Één WMO deelnemer met psychische problematiek is gestopt vanwege achteruitgang en daardoor opname in een kliniek.

Vanwege de grote instroom hebben we een extra kantineruimte in gebruik genomen. Dit was voorheen de rustruimte. We hebben de ruimte waar tot april een ander zorgboer gebruik van maakte opgeknapt en als nieuwe rustruimte ingericht, met 2 bedden ipv 1. Ook hebben we 2 nieuwe begeleiders in dienst genomen; één assistent begeleider en één hoofdbegeleider met SKJ registratie voor begeleiding van de deelnemer in de jeugdwet.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Ten eerste is de groei positief, zowel van aantallen als diversiteit. Dit zorgt er voor dat iedereen aansluiting vindt, en door de opzet van zowel de 2 kantineruimtes als de omvang van de kas kan iedereen zijn eigen gewenste niveau van gezelligheid of juist concentratie vinden. Ook kunnen we daardoor makkelijker continuïteit borgen vanwege het grotere team.

Met de groei van aantallen en diversiteit merken we ook de grenzen waarbinnen we nog goede zorg kunnen borgen. Ten eerste hebben we voorlopig een maximum van 16 deelnemers per dagdeel ingesteld, zowel vanwege de kantineruimtes als vanwege het aantal benodigde hoofdbegeleiders en benodigde variatie in activiteiten om iedereen te kunnen spreiden. Op dit moment is alleen op de dinsdag dat aantal in zicht. Om te zorgen dat we genoeg plekken beschikbaar houden starten we per januari 2025 ook met een nieuwe zorgdag, namelijk de maandag.

Wat betreft de diversiteit merken we vooral dat we de verhouding van het aantal mensen met dementie in de gaten moeten houden. Deze doelgroep kan in principe prima tussen de andere groepen en het werkt op zich goed voor deze mensen dat zij juist tussen andere doelgroepen zitten. Maar we merken ook de impact die de deelnemers met dementie hebben op begeleiding en op groepsdynamiek, met name als er meerdere mensen met dementie aanwezig zijn. Ook zijn zij gemiddeld aanzienlijk beperkter in de taken die ze binnen de kwekerij succesvol kunnen uitvoeren, zeker in groepsbegeleiding. Wij willen er daarom oog voor houden dat het aantal mensen met dementie niet groter wordt dan 30% van de groepsgrootte. Ook willen we in de gaten houden wanneer er individuele begeleiding nodig zou zijn, en dit ook aankaarten bij het netwerk en subsidieverstrekker. Op die manier is er wel meer mogelijk.

4.3 Personeel

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

Gelukkig zijn er dit jaar geen grote voorvallen geweest rondom het personeel, wel groei.

- In mei is er een zzp-er bijgekomen die met name in de zomermaanden invalwerk deed en ondersteunt in het begeleiden van de jeugdige. De zzp-er heeft een SKJ registratie.
- In juni is er een nieuwe assistent-begeleider bij gekomen.
- Eind van het jaar hebben we een sollicitatieronde gehad voor een nieuwe begeleider die start per 2025 zodat we op de maandag open kunnen
- Alle werknemers hebben dit jaar een functioneringsgesprek gehad. Er is ook een plan uitgezet voor het volgen van cursussen.
- Met de zzp-er heeft eind van de zomer een semi eindfunctioneringsgesprek plaats gevonden omdat de oorspronkelijke opdracht tot dan liep, zij blijft echter nog wel als zzp-er betrokken bij de kwekerij. Dit gesprek bood tevens een goede evaluatie voor het functioneren van het team en de leidinggevenden.
- We merken dat we als team nog wel een groei te maken hebben, door veel meer te richten op structurele teamgesprekken. Waar we in het begin met een klein team al snel wisten wat we aan elkaar hadden en wat er nodig was, merken we nu met een groei in deelnemersaantallen én een groei in het team dat we meer concrete afspraken moeten maken over wie welke verantwoordelijkheden heeft. Als leidinggevenden hebben wij hierdoor een concreter beeld van de rollen als assistent en als hoofdbegeleider neergezet en dragen wij dit nu ook meer naar de individuele personeelsleden uit. Dit geeft hen ook meer houvast in welke verwachtingen wij hebben.

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

In totaal hebben we eind 2024 6 vrijwilligers. Afgelopen jaar zijn er 4 vrijwilligers bijgekomen; 3 vrijwillige chauffeurs voor het halen en brengen van de deelnemers die dat nodig hebben en 1 vrijwilliger met ICT achtergrond die helpt bij administratieve taken zoals het overwintersbestand en facturen. Deze vier vrijwilligers zijn in de loop van het jaar gestart, begin komend jaar zullen evaluatiegesprekken worden gepland. Naast de nieuwe vrijwilligers zijn de twee vrijwillige chauffeurs via Automaatje nog betrokken. Zij hebben evaluatiegesprekken met de organisatie van automaatje.

Met de chauffeurs wordt per persoon afgestemd hoeveel zij willen en kunnen rijden, wat mede beïnvloed wordt door het aantal deelnemers op de verschillende dagen dat afhankelijk is van vervoer. De meeste chauffeurs rijden 1 of 2 ritten per week, één chauffeur rijdt meestal 5 ritten per week. De vrijwilliger voor de administratie komt 1x per 2 weken ongeveer 3u. Nicoline begeleidt alle vrijwilligers in hun werkzaamheden.

Omdat we komend jaar met onze 'eigen' vrijwilligers evaluatiegesprekken plannen, zullen we ook de vrijwilligers van Automaatje uitnodigen voor een evaluatie zodat we iedereen op dezelfde manier blijven begeleiden.

Acties

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

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

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

Met de groei van personeel en vrijwilligers komt ook een sterkere noodzaak voor inwerken, coördinatie en begeleiding van onze kant. Daarbij wordt steeds duidelijker dat er behoefte is aan goede afstemming in de vorm van teamoverleggen en ook het betrekken van de medewerkers in overkoepelende taken zoals het keurmerk. Dit willen we komend jaar vorm gaan geven door een strakkere planning van het hele jaar te hebben voor intervisie en teamoverleggen, en door het volgen van een leiderschapstraining door Daan.

Per januari willen we ook een nieuwe hoofd-begeleider aannemen zodat de maandag stevig staat. Daarnaast zal een assistent-begeleider een EVC-traject volgen zodat zij bij voltooiing ook als hoofdbegeleider is in te zetten. Dit verhoogt de flexibiliteit van inzet.

Als conclusie kunnen we stellen dat het tot nog toe goed gaat, dat de medewerkers tevreden zijn en er langzaam maar zeker een stevig team komt te staan.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Algemeen:

- intervisiebijeenkomsten

Er zijn in het afgelopen jaar 2 intervisiebijeenkomsten met het team geweest, beide zeer nuttig. Door o.a. drukte rondom de audit is het niet vaker gelukt. Komend jaar willen we vroeg in het jaar ook de intervisie en teambijeenkomsten meenemen in de jaarplanning.

- onderlinge uitwisseling voorafgaand aan dagstart en nabespreking om 4u.

Dagelijks vindt er niet alleen afstemming voor de werkzaamheden plaats, maar ook uitwisseling over casuïstiek en achtergronden. Zeker wanneer een van de begeleiders twijfelt over gedrag of wanneer Daan en Nicoline tips & tricks willen delen bespreken we de zorgdagen voor en na.

- stukje uit boeken adhv casus

Om gezamenlijk kennis te blijven vergroten rondom specifieke problematiek wordt door Daan af en toe bepaalde hoofdstukken uit studieboeken geselecteerd en door de begeleiders in tourbeurt gelezen. Dit wordt geleid door voorvallen op de kwekerij waarbij een koppeling met theorie passend is, zoals veranderend gedrag bij een deelnemer met bipolairde depressie.

Opleidingsdoelen:

Kweken:

Voor alle medewerkers is het ontwikkelen van kennis van de planten en de werkzaamheden in de kas belangrijk. Doordat de werkzaamheden altijd voorafgaand aan de dag worden doorgesproken en indien nodig geoefend (bijv. snoeien van een bepaalde plant) en de kwekers tijdens de werkzaamheden ook rondlopen en bijsturen waar nodig groeit deze kennis automatisch. Dit blijft een aandachtspunt, hoe meer kennis ook de zorgmedewerkers van de planten en het kweken hebben hoe makkelijker de deelnemers zijn aan te sturen.

Zorgen:

Per medewerker wordt aan het begin van het jaar doelen gesteld en bijbehorend een scholingsplan gemaakt. Afgelopen jaar hebben medewerkers zich op verschillende manieren bijgeschoold;

- BHV & EHBO cursus
- Bijwonen scholingsavond Hechting
- Online cursus groepsdynamica
- Leerboek ziektebeelden in de psychiatrie doorgelezen
- Basisboek hersenletsel doorgelezen en besproken
- Adhv concrete casus manische episodes bij deelnemers besproken onder begeleiding van psycholoog

Ook was er de wens om bij te scholen over dementie, aangezien deze doelgroep vaker bij ons wordt aangemeld. Dat is dit jaar nog niet gelukt en staat voor volgend jaar op de planning.

In de bijlage staan de individuele scholingsdoelen en reflectie verder uitgewerkt ten bate van de audit.

Bijlagen

- Scholingsplan medewerkers

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Individuele opleidingsdoelen:

Nicoline

Onderwerp	Leerdoel	Plan van aanpak
Kweken	Zelfstandig het stekken van eigen planten oppakken.	Verschillende soorten planten stekken, hier zelf actief in meedoen (niet alleen meekijken)
Bedrijfsvoering/management	<p>Komend jaar draagt Nicoline zorg voor een goede dagvoorbereiding en afstemming met de werknemers, zodat zij weten welke verwachtingen ze naar hen heeft op de dag zelf. Met name in de drukke oppot en / verkoopperiode.</p> <p>Op de werkvloer lukt het Nicoline om vanuit een helikopter view het overzicht te bewaren en meer coachend aan te sturen waar nodig in plaats van zelf de taken te willen overnemen/onder controle te houden.</p>	<p>- Nicoline weet s'ochtends welke taken er te verdelen zijn en stemt dit af met de begeleiders. Wanneer ze er zelf niet is s'ochtends schrijf ze de taken op voor hen.</p> <p>- Nicoline stemt met de begeleiders af welke aandachtspunten er bij de verschillende taken komen kijken zodat zij weten wat ze van hen in de rol als begeleider verwacht.</p> <p>- Op de werkvloer neemt Nicoline vaker een observerende houding aan en bevraagt de begeleiders of taken voldoende helder/ werkbaar zijn.</p> <p>- Nicoline onderzoekt bij zichzelf wanneer ze de neiging heeft om taken over te nemen / problemen op te lossen. Ze onderzoekt hoe ze op dat moment de begeleiders coachend kan aansturen, in plaats van zelf de taak over te nemen.</p>
Zorgen	<p>verdieping kennis van het begeleiden bij dementie en voor Nicoline minder bekende psychiatrische beelden (zoals manisch-depressief)</p> <p>verdieping kennis en vaardigheden in het begeleiden van de groepsdynamiek</p> <p>Onderhouden bhv</p> <p>Weer ophalen en onderhouden van goede coachingsvaardigheden om zich steviger te voelen in de individuele begeleiding.</p>	<p>Tijdens intervisie hebben we vaker gesproken over gedrag bij dementie en psychiatrie. Nicoline heeft hier nog geen cursus voor gevolgd vanwege te veel drukte rondom audit en start na het verlof. De omgang bij mensen met dementie voelt heel vertrouwd, al zou ze qua theorie nog wel meer kennis hier over willen opdoen. Wat betreft bepaalde beelden in de psychiatrie wil Nicoline zich in de toekomst wel meer verdiepen en dan met name richting verslaving en bipolaire stoornissen</p> <p>Afronden van de cursus groepsdynamica. Situaties die zich voordoen in de groep / van invloed zijn op de groepsdynamiek bespreken met collega's / tijdens intervisie om bewust te blijven van de verschillende rollen en invloed die Nicoline als begeleider in de groep kan uitoefenen.</p> <p>BHV herhalingscursus</p> <p>Cursus/training richting motiverende gespreksvoering of een andere passende coachingscursus gaan starten.</p> <p>Intervisie.</p>

Daan

Onderwerp	Leerdoel	Plan van aanpak
Kweken	Verdere integratie Biologie Pluktuin/voedselbos	Regelmatig overleg met de vertegenwoordiger gespecialiseerd in biologische bestrijding van onze leverancier, en uitproberen van biologische bestrijding in de kas. Vanaf Januari start Daan op de maandag met een nieuwe groep. De hoop is dat deze groep, mede doordat hij nog klein zal zijn in het begin, geschikt is om meer activiteiten in de pluktuin te doen om zo beter het reilen en zeilen van de pluktuin te leren.
Bedrijfsvoering/ management	Versterken leidinggevende kwaliteiten en vormen van een sterk team met onderling vertrouwen Zelf kunnen keuren van de elektrische gereedschappen en trappen. BHV verlengen Aanbod stageplekken	Door middel van een vierdaagse cursus leiderschap wil Daan zijn leidinggevende kwaliteiten versterken. De cursus dient meteen als opstart om het teamproces goed te bekijken en waar nodig bij te sturen. Daarnaast zal Daan alle functioneringsgesprekken voeren en met alle medewerkers plannen maken voor cursussen en opleidingen. Daan zal de cursus tot keurmeester NEN volgen. Herhalingscursus BHV volgen Hoewel we inmiddels vermeld staan op een aantal plekken zijn er nog geen studenten die bij ons stage lopen. Door vóór de zomer kritisch te kijken naar de teksten die op de sites van de opleidingen staan kunnen we ons hopelijk aantrekkelijker profileren.
Zorgen	Onderhouden van begeleidingsvaardigheden	Intervisie

Ruth

Onderwerp	Leerdoel	Plan van aanpak
Kweken	Inzicht vergroten in de logistiek rondom het werk van de kwekerij, waardoor Ruth beter kan inspelen en inzicht heeft op de werkprocessen en het inzetten van de deelnemers.	Daan en Nicoline bevragen over de grotere lijnen en de langlopende planning van de kweektaken 's ochtends samen met Daan of Nicoline meelopen door de kas voor gedetailleerdere uitleg van de taken
Zorgen	Ruth wil graag meer betrokken zijn bij de zorg rondom een deelnemer en zelfstandig intakes en evaluaties uitvoeren. Ruth wil meer verdiepen in de wet-en regelgeving rondom WMO, WLZ, gesubsidieerde dagbesteding en de sociale kaart. Verder verdiepen in verschillende vaardigheden rondom groepsbegeleiding en individuele begeleiding	Waar mogelijk zelfstandig intakes/evaluaties uitvoeren, daarbij feedback vragen aan Daan/Nicoline Verdiepen in de meer administratieve kant rondom zorgtrajecten door het doornemen van het keurmerk, bekijken en bespreken van de verschillende contracten, de sociale kaart en de informatie rondom evaluaties of intake gesprekken In 2025 is er minder opleiding vanuit de cranio-opleiding. Ruth wil de cursus groepsdynamica doen en oplossingsgericht werken. Evt ook de cursus psychiatrische ziektebeelden.

Lianne

Als ZZP'er is Lianne zelf verantwoordelijk voor het oppakken van scholing. Zij volgt op dit moment een verdere opleiding tot teeltmedewerker en sociaal werker.

Sylvia

Onderwerp	Leerdoel	Plan van aanpak
Kweken	<ul style="list-style-type: none">- Blijven onderhouden van kennis over planten in de kas.- Informatie verzamelen over eetbare bloemen voor o.a. de theetuin	<p>Ervaring blijven opdoen door mee te werken en denken bij het kweken. In de zomer helpt Sylvia ook mee in de verkoop en draait ze de theetuin waardoor ze veel meekrijgt over het reilen en zeilen.</p> <p>Via internet, boeken lezen en bij andere kwekers</p>
Zorgen	<p>Verder ontwikkelen begeleidingsvaardigheden</p> <p>Groeien naar rol als hoofdbegeleider</p>	<p>Volgen van een cursus om de gespreksvaardigheden te verstevigen. Bijwonen intervisie en houden van evaluatiegesprekken</p> <p>Volgen van een EVC traject en meedraaien in de bijkomende taken van hoofdbegeleider (met name overzicht houden en intakes/evaluaties en deze uitwerken door op- en bijstellen van begeleidingsplannen)</p>

Ageeth

Onderwerp	Leerdoel	Plan van aanpak
Kweken	Leren kennen van de planten en de logistiek rondom het kweken jaar-rond	Door een jaar mee te draaien krijgt Ageeth meer feeling met onze manier van werken in de kas en welke taken prioriteit hebben. Ageeth krijgt gevraagd en ongevraagd feedback van de kwekers over de werkzaamheden rondom de planten.
Zorgen	<p>Ontwikkelen begeleidingsvaardigheden: meer achteroverleunen</p> <p>Vergroten kennis van de doelgroepen</p> <p>Vertrouwen vinden in begeleidersrol</p>	<p>Omdat Ageeth geen achtergrond in de zorg heeft zijn de specifieke vaardigheden daaromheen ook nieuw voor haar. Door intervisie, voor-en nabespreking van de zorgdagen en het volgen van een cursus rondom communicatie/gesprekstechnieken zal ze haar begeleidingsvaardigheden ontwikkelen</p> <p>Ageeth volgt de cursus groepsdynamica.</p> <p>Ageeth wil zich meer verdiepen in de verschillende doelgroepen. Beginnend bij de doelgroep NAH werkt Ageeth een basisboek hersenletsel door en bespreekt deze met Daan.</p> <p>Omdat Ageeth vroeger in een kas gewerkt heeft, heeft ze de neiging om te focussen op de kweektaken. Om te groeien in haar rol als begeleider met de zorg als hoofdtaak zal ze door intervisie en regelmatig sparren met Daan en Nicoline proberen een goede balans te vinden tussen kweken en zorgen.</p>

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Het afgelopen jaar is het zorgteam weer gegroeid. Daarmee wordt het steeds belangrijker om duidelijk de opleidingsbehoeftes vanuit zowel de kwekerij als vanuit de individuele medewerkers goed op elkaar af te stemmen. Dat gebeurt nagenoeg doorlopend door bij het voor- en nabespreken van de dagen ook over mogelijke cursussen of leerboeken te hebben. Dit jaar zijn de medewerkers ook actief betrokken bij het invullen van leerdoelen in het jaarverslag waardoor het ook duidelijker een gezamenlijke taak wordt om te zorgen voor voldoende expertise en voortdurende groei.

Doordat er zowel vanuit de coöperatie boer en zorg als vanuit de kwekerij scholingsbudget beschikbaar is, is er veel mogelijk om te kiezen uit cursussen en trainingen. De afspraken hierover zijn ook onderwerp van de functioneringsgesprekken. Ook willen we vast in het teamoverleg aan het begin van het jaar, wanneer we ook de jaarplanning maken, de scholing en ontwikkelingsdoelen bespreken.

We zijn tevreden over de vorderingen in scholing en ontwikkeling in het afgelopen jaar, en willen door realistische doelen te stellen ook komend jaar passende ontwikkeling stimuleren, zodat het een standaard onderdeel van het werk blijft om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen, voor alle teamleden. Wel willen we, door het gezamenlijk maken van een jaarplanning in februari, beter zorg dragen voor de frequentie van de intervisie.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Alle deelnemers hebben minstens één- en w/z deelnemers twee evaluatie gehad. Tijdens evaluatiemomenten bespreken we de individuele doelen, hoe men de sfeer in de groep ervaart, hoe men de begeleiding en de werkzaamheden ervaart en of hier nog iets in moet veranderen. Op basis van de evaluatie wordt indien nodig het begeleidingsplan aangepast. Op de doelen wordt elke dag gerapporteerd. Tijdens evaluatiemomenten komt vooral naar voren dat deelnemers het hier goed naar hun zin hebben, hun doelen sluiten goed aan bij wat wij te bieden hebben. Bij veel deelnemers zijn de doelen langdurig, wij als kwekerij zijn hier eigenlijk het middel waarmee aan het doel voldaan wordt. Bijvoorbeeld uitbreiden van het sociaal netwerk, structuur in de week, zinvol en nuttig bezig zijn of contact met lotgenoten. Dit zijn doelen die bij iedereen behaald worden vanwege het feit dat ze op de kwekerij komen, tegelijkertijd blijven de doelen altijd staan omdat bij het vertrek van de kwekerij de doelen ook direct niet meer behaald worden. Deze doelen veranderen door de tijd heen vaak niet of nauwelijks. We zien ook veel doelen op fysiek vlak, waarbij de kwekerij een ondersteunende rol heeft (meer bewegen, meer grip op pijn in het lijf en meer grip op evenwicht). Hierin merken we dat wij als kwekerij een zinvolle rol vervullen en de begeleiding goed aansluit op de fysieke grenzen en het observeren en signaleren van fysieke belasting. Op de kwekerij is er voldoende mogelijkheid om te zitten, lopen en staand werk te doen. Andere doelen richten zich meer op sociale vaardigheden zoals omgaan met grenzen van zichzelf en anderen of communicatievaardigheden. Hierin zie je dat doelen steeds specifiekere worden en de kwekerij een goede oefenplek biedt. Tot slot zijn er doelen op psychisch/mentaal welbevinden; leren herkennen van de beperkingen, zelfvertrouwen opbouwen en omgaan met wisselende stemmingen. Hierbij zien we ook dat deelnemers groeien met name op het leren omgaan met beperkingen na (hersens)letsels of een andere aandoening. We krijgen ook terug dat de kwekerij een stok achter de deur is om ondanks een negatieve stemming wel uit bed tekomen en naar de kwekerij te gaan. Dit helpt dan weer om de stemming te veranderen. Hierbij wordt ook aangegeven dat de manier waarop wij onze dagstart inrichten (in de groep bespreken hoe het met iedereen gaat) ook helpt hierbij. Het gaat dan om je verhaal kwijt kunnen, en luisterende oren zonder dat hier een druk op staat dat je alles moet vertellen. En dat er altijd ruimte is om 1-op-1 met een van de begeleiders een gesprek aan te gaan wanneer dit een keer nodig is.

Vanuit de omgeving krijgen we ook positieve geluiden terug. Met name bij mensen met dementie is er regelmatig contact met een partner, kind of begeleider van de deelnemer en wordt regelmatig door hen teruggekoppeld dat deelnemers enthousiast thuis komen. Bij de andere doelgroepen komen soms ook begeleiders mee (is niet bij iedereen van toepassing dat ze nog andere begeleiders hebben) die ook feedback geven over de individuele deelnemer. Over het algemeen horen wij ook hier positieve geluiden van terug en soms hoor je dan ook zaken waar iemand tegen aanloopt, die ze tegen ons niet altijd zeggen (bijvoorbeeld de omgang met een van de andere deelnemers) hier kunnen we dan ook meteen afspraken over maken.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Vanuit de evaluatiegesprekken kunnen wij concluderen dat onze zorg goed aansluit op de hulpvragen van de deelnemers. De begeleiding wordt als professioneel en betrokken ervaren en de sfeer binnen de groep wordt ook overwegend positief ervaren.

Ook vanuit het netwerk krijgen wij positieve geluiden terug en als we aandachtspunten horen pakken wij dit ook meteen op door met de deelnemer te kijken wat de behoefte is, hoe we dat kunnen oplossen en afspraken te maken. Met name bij de mensen met dementie merk je dat de omgeving een grotere rol speelt in de terugkoppeling, en ook dan horen we dat mensen vrolijk, enthousiast en met positieve verhalen thuis komen.

Het proces van intake, evaluaties en begeleidingsplan verlopen goed, dit zetten we voort zoals we het doen.

6.3 Inspraakmomenten

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

We hebben gemerkt dat we dit jaar minder bewust de inspraakmomenten hebben ingezet. In het begin van het jaar hebben we dit nog wel gedaan tijdens het seizoenoverleg, en daarna hebben we nog twee seizoenoverleggen gehad maar was er geen extra thema om te bespreken. Later in het jaar is dit ook niet meer gelukt. We merkten dat met name de groepsgrootte en groepssamenstelling ons hier wat tegen hield om onze huidige vorm van inspraakmomenten aan te houden. De grootte van de groep heeft er voor gezorgd dat we vaak in twee ruimtes zitten en de grootste groep is dan al best een opgave om daar een goed overleg in te plannen. Met name omdat een deel van de mensen slechter horend is en kampt met dementie. Hierdoor is een groeps gesprek waarin je iedereen, ook hen de ruimte wilt geven, al lastiger. Dit in combinatie met eerdere ervaring dat er eigenlijk weinig input vanuit de deelnemers komt, gaf het meer het idee dat we hen een rustige lunch ontnemen dan dat we hen inspraak bieden.

Wel hebben we continu afstemming met de deelnemers tijdens gezamenlijke momenten of gedurende de werkzaamheden, en komen er ook regelmatig ideeën van deelnemers voor bijvoorbeeld activiteiten. Op die manier is er voor deelnemers wel ruimte geweest voor wat inspraak op het gebied van activiteiten. Ook tijdens evaluatiemomenten vragen wij aan deelnemers of er verbeterpunten zijn (qua werk, groep, sfeer, begeleiding) en geven hen ook ruimte om met ideeën te komen.

We zijn aan het nadenken over een andere vorm van inspraak voor de deelnemers die voor hen prettig is en voor ons haalbaar. Dit zou bijvoorbeeld in een vorm van een cliëntenraad kunnen zijn, of dat we de besprekingen inplannen en van te voren aankondigen en deelnemers zelf kunnen beslissen of zij wel of niet aansluiten op het moment van de bespreking.

Het inspraakmoment dat wij in het begin van het jaar hadden, werd door deelnemers met name benut in het meedenken van extra activiteiten richting winter en kerst. Deelnemers vinden het leuk om hierin mee te denken en sommige ideeën zijn later in het jaar ook opgepakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

We kunnen vooral concluderen dat de vorm die wij aan de inspraakmomenten gaven niet meer passend lijkt bij de grootte en samenstelling van de huidige groep. We denken na over hoe we wel inspraakmomenten kunnen organiseren, op een manier die ook voor de mensen zelf prettig en stimulerend is.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

De vragenlijst gebruikt voor de tevredenheidsmeting is een zelf ontworpen tevredenheidslijst (zie bijlage), waarbij de thema's informatievoorziening, begeleiding, werkzaamheden, werkomgeving, andere deelnemers en inspraakmogelijkheden worden uitgevraagd. Daarnaast wordt er aan het einde een algemeen rapportcijfer gevraagd over het werk op de kwekerij en over de begeleiding. Na elk onderwerp is er de mogelijkheid voor opmerkingen. Gevraagd wordt om een score te geven van 1 (helemaal niet mee eens) tot 7 (helemaal mee eens) aan de hand van verschillende stellingen binnen de inhoudelijke thema's. De tevredenheidsmeting is uitgevoerd door alle deelnemers een vragenlijst mee te geven. Aan iedereen is gevraagd deze in te vullen (wanneer van toepassing met hulp van omgeving), en op de kwekerij opgevouwen in een grote daarvoor bestemde doos te doen. De vragenlijsten zijn uitgedeeld in november, en werden tot de kerst ingeleverd. Er zijn 16 van de 25 uitgedeelde vragenlijsten ingevuld en ingeleverd. De algemene rapportcijfers zijn een 8,5 voor het werk en een 8,9 voor de begeleiding (op schaal van 1-10). Over het algemeen is iedereen zeer tevreden op alle thema's. Uit sommige vragenlijsten komen suggesties zoals meer dieren, een extra prullenbak en klok of een leuning bij de voordeur, maar geen grote onderwerpen die we op korte termijn moeten oppakken. Een suggestie die we in ieder geval mee willen nemen is of de vragenlijst korter kan. Verder wordt er meermaals opgemerkt "ga zo door" en "onmogelijk te verbeteren". Daar kunnen we alleen maar van genieten..

Bijlagen

- Tevredenheidsvragenlijst Zorgkwekerij Kostelijk versie 27-11-2023

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 deelnemers zijn ook dit jaar zeer tevreden, ondanks alle veranderingen van groei in aantal en diversiteit deelnemers tot nieuw personeel. Wederom een verbeterpunt is het percentage ingevulde tevredenheidsvragenlijsten. Komend jaar willen we de vragenlijst verkorten, zodat het makkelijker wordt om ter plekke in te vullen. Voor een aardig deel van de deelnemers is dat mogelijk, maar wel als de lijst korter is. Terugkijkend op de afgelopen 4 jaar dat we deze lijst gebruiken kan de opgehaalde informatie ook met minder vragen bereikt worden.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er zijn vijf incidenten geweest op de zorgkwekerij. Waarbij 1 "incident" plaatsvond op een dag waarop geen zorg werd geleverd.

Drie incidenten hadden betrekking op (kleine) ongevallen:

- Bij de eerste waren twee mensen betrokken. Dit gebeurde in de auto waarbij bij het verstellen van de stoel de knie van de ander vrij hard werd geraakt. De zwelling kon thuis snel gekoeld worden.
- Een tweede ongeval was op de kwekerij zelf en had ook betrekking op meerdere mensen. Waarbij 1 persoon een zwelling aan de knie kreeg en de andere persoon pijn aan de rug. Hierbij werden grote platen weggereden en doordat iemand ineens wegstapte en de kar losliet, kon de tweede persoon deze niet meer tegenhouden. De kar viel om, waarbij de plaat op zijn knie en op de rug van een derde deelnemer (die toevallig vlakbij stond) terecht kwam. Er is direct gekeken naar de plekken, zwellingen gekoeld en arnica zal toegebracht. Na het koelen kon degene met de zere knie nog lopen en werkte verder, de ander was er sowieso alleen de ochtend en is naar huis gegaan. Bij beiden is door de begeleiding de dagen erna nog gecheckt hoe het met hen ging, de pijn werd minder. Bij de persoon met de zere rug was ook een scheur in de jas ontstaan. Deze is vergoed door de kwekerij.
- Een derde (bijna) ongeval gebeurde op het terrein in het najaar waarbij het parkeerterrein glad was. Een persoon gleed hierdoor uit. Liep hierbij verder geen letsel op. De gladheid is direct verholpen door er zand overheen uit te rijden.

- Het vierde incident was een kleine krabwond door een van de katten. Deze is ontsmet en het advies gegeven de wond in de gaten te houden. dit heeft verder niet tot ernstigere gevolgen geleden.

- Het vijfde incident had betrekking op een deelnemer van de kwekerij maar viel buiten de zorgdagen om en had te maken met psychische problematiek. Hierbij werden zorgen geuit over deze persoon door omwonenden omdat deze persoon in het dorp gesignaleerd was en later ook bij ons op de kwekerij gesignaleerd is. Wij hebben contact opgenomen met het geregistreerde noodnummer om te overleggen en ondertussen was er door derden ook al gebeld met het crisisteam. Wij hebben dit geregistreerd als incident omdat het uiteindelijk wel plaats vond op de kwekerij en daarmee ook bij ons aangelegen privé-terrein en wij ook vanuit de begeleidersrol gehandeld hebben door het noodnummer te bellen. Daags na het incident hebben wij regelmatig contact gehad met het netwerk (professionals en persoonlijk netwerk).

Van alle incidenten zijn incidentenformulieren gemaakt. Deze worden in een apart "incidentendossier" bewaard. In het dossier van de betrokken deelnemers is een aantekening gemaakt dat er een formulier aanwezig is.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

De incidenten die zich voor hebben gedaan hadden veelal betrekking op eenmalige voorvallen. Met name kleine verwondingen die makkelijk op te lossen zijn en de wat grotere kneuzingen. We hebben hier goed op kunnen handelen en houden ook achteraf altijd wel een vinger aan de pols hoe het gaat. Dit gaat ook makkelijk omdat de lijntjes heel kort zijn, we hebben met de meeste deelnemers ook app-contact, wat de drempel heel laag maakt om even na te vragen of nog te adviseren langs een huisarts o.i.d. te gaan.

Wanneer mogelijk lossen we oorzaken altijd direct op. Zo is een deelnemer uitgegleden door gladde tegels. Direct daarna hebben we zand op de tegels gestrooid, wat we nu met name in de herfst en winterperiode preventief zullen blijven doen. Dit deden we al in de tunnelkas om dezelfde reden, en zullen we nu op het stukje met gladde tegels blijven doen. Het incident met de houten platen bleek een misverstand met de instructie van een medewerker. Deze is doorgesproken, en benadrukt dat met zware klussen een begeleider altijd aanwezig moet zijn tot de klus klaar is.

Uitzondering hierop is het incident van psychische aard. Deze heeft ons wel doen nadenken over de kwetsbaarheid die we hebben omdat wij ook op het terrein wonen, met onze kinderen. Wat doe je buiten werktijden om met de mensen die ineens over je terrein lopen, die verward zijn. In dit geval was het relatief snel opgelost en was er geen bedreigend of vervelend gedrag richting ons, was er alleen zorgelijk gedrag voor zichzelf en hebben we het goed kunnen oplossen met bekende noodnummer en de verantwoordelijkheid snel kunnen overdragen aan het crisis-team.

Bij het evalueren van de hele casus rondom deze deelnemer komen we tot de conclusie dat we niet veel meer hadden kunnen doen dan we gedaan hebben; door actief contact te zoeken met het (zorg)netwerk waren de lijntjes kort en konden we goed de risico's en handelingsalternatieven inschatten. In alle cases waar we ons zorgen maken over de deelnemer of de omstandigheden zoeken we actief contact met het netwerk, hierdoor komen verschillende signalen ook vroegtijdig naar boven en kunnen we vaak in gesprek met de deelnemer gezamenlijk besluiten wat nodig en verantwoord is. Hoewel een deelnemer met een (manische) psychose per definitie onvoorspelbaar is kunnen we op die manier toch de veiligheid waarborgen.

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.

In de drie personeelsdossiers ontbrak een kopie van de loonheffingsverklaring. Vraag een kopie op bij de boekhouder en voeg deze aan de personeelsdossiers toe. Deze actie mag u verantwoorden in het volgende kwaliteitsjaarverslag bij punt 3.2.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 13-12-2024 (Afgerond)

inspecteren alle installaties, gebouwen, apparatuur, brandblussers, ehbo middelen, veiligheidsinstructies jaarverslag rie

Geplande uitvoerdatum: 03-12-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 13-12-2024 (Afgerond)

Breng in de drie arbeidsovereenkomsten van de medewerkers de volgende aspecten in lijn met een zorg-cao naar keuze (bv sociaal werk) om te voldoen aan de norm 'goed werkgeverschap', namelijk: Functie inschaling, loontabellen en werktijden. Maak via een addendum kenbaar aan alle medewerkers dat deze punten veranderd zijn in de arbeidsovereenkomst. Deze actie mag u verantwoorden in het volgende kwaliteitsjaarverslag bij punt 3.2.

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)

Wanneer er wordt overgestapt naar een andere (zorg)cao, dit graag opnemen in de werkbeschrijving en verantwoorden in het kwaliteitsjaarverslag bij punt 3.2.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 29-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit speelt per 1-01-2025. Vanaf dan geldt de CAO sociaal werk, en zullen we ook de contracten en afspraken overeenkomstig aanpassen. Dit wordt verantwoord in het jaarverslag over 2025

In de drie arbeidsovereenkomsten van de medewerkers ontbreekt de vermelding van de pensioenregeling en de vakantie-uren. Maak via een addendum kenbaar aan alle medewerkers dat deze punten onderdeel zijn van de arbeidsovereenkomsten. Deze actie mag u verantwoorden in het volgende kwaliteitsjaarverslag bij punt 3.2.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Actie afgerond op: 29-09-2024 (Afgerond)

werkbeschrijving aanpassen: 2 maanden evaluatie naar half jaar.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 02-09-2024 (Afgerond)

beleid omtrent ontmrent reanimatie expliciet toevoegen aan welkomstmap [welkomstmap](#)

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 20-09-2024 (Afgerond)

tevredenheidsmeting: aandacht voor hoog invulpercentage [tevredenheid](#) [jaarverslag](#) [keurmerk](#)

Geplande uitvoerdatum: 03-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 02-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Plan om deelnemers aan te sporen ter plekke de vragenlijst in te vullen en in te leveren.

ontruimingsoefening plannen [rie](#) [agenda](#) [planning](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-08-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 18-08-2024 (Afgerond)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 13-10-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 15-10-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 05-09-2024, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 05-09-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 06-09-2024 (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: 19-08-2024

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 18-08-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 13-08-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 02-08-2024 (Afgerond)

Nieuwe pauzeruimte opnemen in de werkbeschrijving bedrijfsvoering pauze/rustruimte kantine

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-08-2024 (Afgerond)

Uitwerken plan kantine pauze/rustruimte

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

plan voor gladheidsbestrijding tunnel en schaduwkas veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

Toevoegen onderwerp groepsgrootte/dynamiek aan seizoenoverleg seizoenoverleg

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 25-04-2024 (Afgerond)

BHV herhalingscursussen plannen bhv kwaliteit veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Actie afgerond op: 01-08-2024 (Afgerond)

inspecteren alle installaties, gebouwen, apparatuur, brandblussers, ehbo middelen, veiligheidsinstructies jaarverslag rie

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 26-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: geen bijzonderheden

VOG Jan vernieuwen vrijwilligers vog kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: niet meer in dienst als vrijwilliger

VOG medewerkers Sylvia en Karin vernieuwen vog pers kwali

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-08-2024 (Afgerond)

Vacature vrijwillige chauffeur online en delen in netwerk vrijwilligers vervoer

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: op social media gedeeld en oproep in huis aan huis blad

Vacature flexibele begeleider online en in netwerk delen personeel

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

Overleg met Ronald pluktuin over mogelijkheden voor zorgdeelnemers en begeleiding activiteiten

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 26-03-2024 (Afgerond)

Vacature flexibele zorgmedewerker verspreiden personeel

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2024

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 19-03-2024 (Afgerond)

schoonmaak toiletruimtes in seizoenoverleg voorjaar seizoenoverleg bedrijfshygiëne

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

In jaarverslag 2022 geeft u aan dat vanaf 2023 alle vrijwilligers minimaal 1 officieel in plaats van informeel evaluatiegesprek hebben. Het verslag voegt u bij in het dossier. Beschrijf in jaarverslag 2023 hoe het u is vergaan en wat het resultaat is.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 01-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: evaluatie en eindevaluatie gedaan. beschreven in jaarverslag

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

EHBO cursus Nicoline plannen ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 21-02-2024 (Afgerond)

Contact opnemen gemeente Huizen over mogelijkheden vrijwillige chauffeurs vervoer vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 25-02-2024 (Afgerond)

ehbo cursus Nicoline plannen ehbo kwaliteit veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: 24-02-2024 (Afgerond)

open dag plannen promotie planning

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Actie afgerond op: 16-02-2024 (Afgerond)

vacature flexibel contract uitzetten. **personeel**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Actie afgerond op: 25-02-2024 (Niet meer van toepassing)

Toelichting: staat al bij het kopje personeel, actie blijft dus staan maar onder een ander kopje

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.

open dag plannen **promotie** **planning**

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Afspraak plannen ondersteunend netwerk **kwaliteit** **netwerk**

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Vaststellen hoe we dit jaar de inspraakmomenten vorm geven. (voorleggen aan het team, voorleggen aan de deelnemers) **kwaliteit**

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Training volgen goed leiding geven aan medewerkers **personeel** **management**

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

uitzoeken en aanmelden Nicoline voor Cursus m.b.t coaching/ gesprekvoering (waarschijnlijk motiverende gespreksvoering) **opleiding**

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Inplannen functioneringsgesprekken medewerkers & vrijwilligers **functioneringsgesprek** **keurmerk** **team**

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025

Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Organiseren inspraakmoment zomer inspraak tevredenheid keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

BHV herhalingscursussen plannen bhv kwaliteit veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Checken en eventueel inplannen evaluatiegesprekken deelnemers evaluatiecyclus keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Evalueren werkprocessen team keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Ontruimingsoefening veiligheid rie keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

invullen hygiënechecklist rie werkomgeving keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Vragenlijst inkorten voor gemakkelijker invullen tevredenheid kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Controleren EHBO spullen + blusapparatuur en brand/COmelders rie veiligheid keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Tevredenheidsmeting uitvoeren tevredenheid keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

organiseren inspraakmoment winter inspraak tevredenheid keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

VOG vernieuwen Leo, Daan, Nicoline team kwaliteit keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 14-11-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Bijwerken werkbeschrijving jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

actualisatie RIE rie keurmerk veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

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

Geplande uitvoerdatum: 13-08-2027
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 13-10-2027
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)

Starten met zorg op maandag zorgactiviteit

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: gestart met een eerste deelnemer die de maandag er extra bij is gaan doen

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 20-05-2025
Geldt voor locatie(s): Kwekerij Kostelijk (2428)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

In herhaling van vorig jaar blijft voor ons de actielijst vooral een goed controlemiddel aan het einde van het jaar, en werkt het minder goed gedurende het jaar. Wel zijn we nu kritischer geworden op de acties en hebben we minder acties in de lijst gezet, met name de kleinere acties zoals aanschaf van spullen e.d. benoemen we niet meer apart in het jaarverslag. Ook helpen de reminders in de mail vooral om belangrijke zaken niet in de loop van het jaar te vergeten; de precieze uitvoerdatum is vaak afhankelijk van drukte op dat moment, en vervolgens meteen de actie afvinken schiet er dan bij in.

Pas nu we het jaarverslag invullen kijken we er weer naar en strepen we zaken al dan niet af. Wel constateren we dat we continu bezig zijn met verbeteringen en aanpassingen, klein of groot. Daarmee ervaren we het niet (goed) gebruiken van de actielijst ook niet als een belemmering voor de kwaliteit. We blijven komend jaar vóór het maken van nieuwe acties nagaan of deze inderdaad in de kwaliteitscyclus horen, of dat het er uitgelaten kan, waardoor het aantal acties verder omlaag gaat en de kans dat we die dan oppakken en afvinken vergroot wordt. Ook in het afgelopen jaar hebben we dat gedaan, wat het wel bruikbaar heeft gemaakt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 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

In de komende vijf jaar willen wij:

- Dat Daan en Nicoline volledig zelfstandig de kwekerij en de zorg kunnen draaien, en een ingewerkt team hebben waardoor vakantie en ziekteperioden op te vangen zijn.
- Vier zorgdagen een bezetting van minimaal 8 deelnemers gedurende de hele dag.
- Stageplekken voor de sector zorg en welzijn aanbieden
- Binnen de komende vijf jaar de pluktuin/moestuin integreren in de zorgkwekerij.
- De eerste 50 meter van het eetbaar landschap (voedselbos) heeft vorm gekregen met een variëteit aan beplanting en is toegankelijk geworden voor zorgdeelnemers en activiteiten voor zorg.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- De maandag starten met zorg waardoor de kwekerij vier werkdagen geopend is voor de zorg.
- Regelmatig met deelnemers en 1 begeleider in de pluktuin aan de gang.
- Groeien naar 40 individuele deelnemers.
- Volledige bedrijfsovername door Daan en Nicoline (Leo stapt uit de VOF).
- Het team heeft een stevige basis wat door alle medewerkers ook als zodanig ervaren wordt.

9.3 Plan van aanpak

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

- De maandag starten met zorg waardoor de kwekerij vier werkdagen geopend is voor de zorg.
Nieuwe begeleider aannemen en inwerken op de maandag
bekend maken onder de bestaande deelnemers
openingstijden aanpassen op flyers, website, e.d.
- regelmatig met deelnemers en 1 begeleider in de pluktuin aan de gang
Afspraken maken met de beheerder van de pluktuin over de vormgeving van de activiteiten.
In de zomerperiode, met mooi weer, vragen welke deelnemers interesse hebben om in de pluktuin aan de gang te gaan.
- groeien naar 40 individuele deelnemers
Open dag in april, waarvoor het zorgnetwerk expliciet wordt uitgenodigd
Aanwezigheid op verschillende soorten markten voor plantverkoop, met aandacht voor de zorgtak
Consulenten, begeleiders en verwijzers actief blijven uitnodigen op de kwekerij
Actieve promotie in met name Hilversum en wijdemeren vanwege deelname aan een subsidieregeling voor de WMO licht dagbesteding.
- Volledige bedrijfsovername door Daan en Nicoline (Leo stapt uit de VOF).
Begin van het jaar met betrokken partijen en de fiscalist concreet maken van de plannen, welke worden opgesteld in een akte van uittreden
Akte van uittreden ondertekenen bij notaris en doorvoeren bij kvk, aanpassingen doorwerken in de werkbeschrijving

- Het team heeft een stevige basis wat door alle medewerkers ook als zodanig ervaren wordt.
Intervisies en teamoverleggen begin van het jaar plannen en uitvoeren
Daan voert functioneringsgesprekken met de verschillende werknemers
Het team meer betrekken bij het kwaliteitsproces (invullen jaarverslag, beleidskeuzes)

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.

5.1 • Scholingsplan medewerkers

3.2 • Addendum CAO sociaal werk

6.5 • Tevredenheidsvragenlijst Zorgkwekerij Kostelijk versie 27-11-2023