

# **Jaarverslag**

januari 2023 - december 2023

## **Stichting Zorgboerderij Slangenburg**

**Zorgboerderij Slangenburg**

Locatienummer: 2663



## **Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen**

# Inhoudsopgave

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Jaarverslag                                                                           | 3  |
| Bedrijfsgegevens                                                                      | 3  |
| 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag                                              | 4  |
| 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?                               | 4  |
| 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?                                    | 4  |
| 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?                           | 4  |
| 2 Voorwoord                                                                           | 5  |
| 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij                                                    | 5  |
| 2.2 Zorgboerderij in beeld                                                            | 5  |
| 3 Algemeen                                                                            | 7  |
| 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij                                            | 7  |
| 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces                                                 | 9  |
| 3.3 Algemene conclusies                                                               | 10 |
| 4 Deelnemers en medewerkers                                                           | 12 |
| 4.1 Deelnemers                                                                        | 12 |
| 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers                                                      | 14 |
| 4.3 Personeel                                                                         | 15 |
| 4.4 Stagiairs                                                                         | 16 |
| 4.5 Vrijwilligers                                                                     | 16 |
| 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                           | 17 |
| 5 Scholing en ontwikkeling                                                            | 18 |
| 5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 18 |
| 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren                                                    | 19 |
| 5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling                                        | 20 |
| 6 Terugkoppeling van deelnemers                                                       | 21 |
| 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers                                                    | 21 |
| 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken                                             | 21 |
| 6.3 Inspraakmomenten                                                                  | 22 |
| 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten                                                | 22 |
| 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers                                                    | 23 |
| 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                                   | 24 |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 7 Meldingen en incidenten                    | 25 |
| 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen           | 25 |
| 7.2 Medicatie                                | 25 |
| 7.3 Agressie                                 | 26 |
| 7.4 Ongewenste intimiteiten                  | 26 |
| 7.5 Strafbare handelingen                    | 26 |
| 7.6 Klachten                                 | 26 |
| 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten   | 27 |
| 8 Acties                                     | 28 |
| 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties  | 28 |
| 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties | 35 |
| 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 41 |
| 9 Doelstellingen                             | 42 |
| 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 42 |
| 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 42 |
| 9.3 Plan van aanpak                          | 43 |
| Overzicht van bijlagen                       | 45 |

# 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

Stichting Zorgboerderij Slangenburg

Registratienummer: 2663

Kommendijk 3, 7004HH Doetinchem

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 84848391

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

### Locatiegegevens

Zorgboerderij Slangenburg

Registratienummer: 2663

Kommendijk 3, 7004 HH Doetinchem

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- 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?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

#### Groeien en bloeien in het open veld

Na het tussenjaar 2022 hebben we in 2023 eindelijk door kunnen pakken! Met een aanlooptijd van bijna 2 jaar kwam ons project 'HartenBoeren' tot wasdom en hebben we weer op volle kracht kunnen bouwen aan onze droom; relevant werk voor iedereen binnen een organisatie die zich inzet voor een veelvoud aan impactdoelen. Natuurlijk waren er nog naweeën van het transitiejaar, maar wat waren we blij dat we weer aan de slag konden met de bedoeling.

De toekenning van 2 (later 3) grote fondsen voor de doorontwikkeling van de HartenBoeren hebben gedurende het hele jaar gezorgd voor gevoel van groei en ontwikkeling. Niet dat alles van een leien dakje ging, verre van zelfs, maar we konden stapsgewijs investeren in een van de meest zichtbare en innovatieve projecten van onze organisatie. 'Active learning' stelt ons in staat organisch te ontwikkelen wat we belangrijk vinden. Dat doen we al jaren intuïtief, deze keer bewust en met voldoende armslag om daadwerkelijk een verschil te kunnen maken.

We volgen nog steeds de ingezette koers en bouwen elke dag weer een stukje aan een mooiere wereld.

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1: dronefoto van de HartenBoeren Tuinderij in juni 2023

Foto 2: Foto van wekelijks pop-up gratis versmarkt voor Voedselbankklanten in Doetinchem

Foto 3: Overzichtsfoto erf zorgboerderij Slangenburg



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

### Acties

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

## 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.

#### 2023: Van droom naar realiteit

Dat het realiseren van onze idealen zulke ingrijpende systeemgevolgen met zich mee zou brengen hebben we collectief onderschat. De nasleep van de rechtsvormwijziging heeft tot ver in 2023 effect gehad op de daadkracht van de 'achterkant' van onze organisatie. Toch heeft de financiële armslag die kregen door toekenning van verschillende subsidies voor de HartenBoeren gezorgd voor een algeheel gevoel van daadkrachtige ontwikkeling. We konden vrijwel alle investeringen doen die nodig waren om in de tuinderij en haar deeltaken een positieve en gezonde werkomgeving te creëren voor zowel de deelnemers alsook de medewerkers. Het pionieren was inspirerend en leerzaam voor alle betrokkenen.

#### Social Design (en wat de versmarkt werd)

In 2016 omarmden wij het VriendenTuinen-concept. Vanaf dag een hebben we het als een belangrijke toevoeging aan ons dagbestedingsaanbod voor de deelnemers. De gebundelde energie inzetten voor een impactdoel dat ons eigen belang ver overstijgt; gezond voedsel voor klanten van de Voedselbank. Gaandeweg ontdekte wij dat het VT-concept open stond voor eigen interpretatie en er vele verschillende vormen werden ontwikkeld in den lande. Vervolgens zijn wij ons gaan toeleggen op de doorontwikkeling van het concept en kwamen onwillekeurig uit bij de belangrijkste groep; de ontvangers van voedselhulp. Wat willen zij nou eigenlijk? Zitten zij wel te wachten op verse boontjes of wordt het zo onbedoeld 'Beledigende Broccoli'? Om hier achter te komen hebben we i.s.m. Samen Impact een Social Design onderzoek opgezet. In dialoog met de doelgroep hebben we gezocht naar een invulling van de HartenBoeren die aansluit bij hun echte behoeften. Na 56 interviews en vele toets momenten kwamen wij erachter dat we qua product keuze aardig in de buurt kwamen bij de wens, maar dat er ruimte was voor een alternatieve verstrekking van de groenten. Dit resulteerde in juni 2023 in een wekelijks gratis pop-up VersMarkt op een 'groene' plek aan de rand van de binnenstad van Doetinchem. Wekelijks konden ca. 70 gezinnen (250 individuen) kiezen uit een ruim aanbod groenten uit de tuinderij. We zorgden voor een gezellige ontvangst met koffie en thee en er speelde geregeld iemand gitaar. Het idee was mensen te verleiden zo lang mogelijk te verblijven in deze groene ruimte, zodat ze niet alleen mooie producten konden krijgen, maar ook sociale contacten opdeden en enige ontspanning ervoeren. Voor de deelnemers van zorgboerderij Slangenburg betekende dit niet alleen fijne werkplekken in het productieproces van de groenten, maar ook betrokkenheid bij de uitgifte van de producten en de organisatie van de versmarkt. Toen eind november de laatste versmarkt plaatsvond hebben we een enquête gehouden onder de bezoekers van de versmarkt, en leerden we dat het merendeel van de bezoekers (86%) gezonder was gaan eten en 68% minder stress was gaan ervaren. Ook zijn 2 bezoekers dagbesteding komen volgen op de zorgboerderij en deze groep lijkt snel groter te worden.

#### Fysieke realisatie HartenBoeren Tuinderij

2016: Omarmen VriendenTuinen; breed worpig zaadjes strooien en zien wat moeder natuur ons schenkt. 2019: ontdekking 'MarketGardening' van J.M. Fortier. 2021: ontwikkeling HartenBoeren. 2022: Eind van het jaar 2 grote subsidies voor opschalen en professionalisering tuinderij. 2023: Het realiseren van de droom! En toen... Nat, natter, natst. Dat was het voorjaar 2023 (nog niets vergeleken bij wat ik nu uit het raam zie..., maar daarover volgend jaar waarschijnlijk meer) We hadden prachtige grond in gereedheid gebracht, maar konden er met geen mogelijkheid op. De tijd begon te dringen, want we liepen als snel achter op ons teeltplan en er was nog zoveel werk te verzetten. We konden op het allerlaatste moment gelukkig extra grond pachten van een grote boer in de buurt; direct gelegen aan ons perceel, mooi hoog en ruim voldoende voor onze plannen en toekomstige uitbreiding! Wat we vervolgens in 5 weken tijd uit de grond hebben gestampt mag met recht een kunststukje worden genoemd. Deelnemers, beroepskrachten en sympathisanten hebben in recordtijd hemel en aarde bewogen om de tuinderij in gereedheid te brengen voor aanplant en realisatie van het teeltplan. 6000m2 regeneratieve moestuin stelde ons in staat ons teeltplan te realiseren, met geïmproviseerde irrigatie en de nodige noodoplossingen. Het origineel bedachte stuk land voor de tuinderij werd voorzien van het efficiënte irrigatiesysteem, maar kon vanwege het natte voorjaar nog niet in gebruik genomen worden. Momenteel hebben we 2,4ha ter beschikking voor eventuele groenteteelt, maar zal dit gedurende een aantal jaar doorontwikkeld worden. Gefaseerde ingebruikname van de overige percelen hangt ook samen met de

gewenste groei qua deelnemers. Verschillende deelnemers die ons in 2023 hebben geholpen met het runnen van de tuinderij zijn gedurende het seizoen doorgegroeid naar betaald werk. Wanneer alles klaarligt is het zaak dat we weer gemotiveerde, betrokken nieuwe deelnemers vinden voor de exploitatie van de tuinderij.

### **Omzetgroei HartWerk B.V. en het sluiten van Lunchroom Buuls**

Onze werkmaatschappij, de HartWerk B.V., heeft de verwachte/gewenste omzet groei bijna gerealiseerd. Met name de hovenier, stratenmaker en het Natuurkampeerterrein hebben meer dan verwacht gepresteerd. Daarentegen hebben we halverwege het jaar onze lunchroom Buuls gesloten. Het lukte niet om zwarte cijfers te draaien en de vooruitzichten en ontwikkelingsmogelijkheden waren te beperkt om het in stand te houden. De keukenbrigade werd verhuisd naar de boerderij en ging door met de food-activiteiten. Voornamelijk als lunchvoorziening voor de deelnemers en sporadisch wat commerciële catering of bakklusjes. Hierdoor hebben we de financiële schade enigszins kunnen beperken, maar hebben we behoorlijk verlies gedraaid binnen het label 'Buuls'. Dit werd deels opgevangen door de inkomsten van de andere labels. In samenspraak met de Raad van Toezicht hebben we besloten elk label een eigen grootboeknummer te geven en voor alle afzonderlijke labels begrotingen en prognoses te ontwikkelen. Deze transitie is na sluiting van Buuls in gang gezet en is nog volop in ontwikkeling. De belangrijkste reden voor het in stand houden van de keukenbrigade is het potentieel van leerzame dagbestedingsplekken voor onze deelnemers. De kok die de keukenploeg als vakkracht begeleidt blijkt zeer geschikt voor deze taak en de groep deelnemers is stabiel en tevreden over het werkaanbod in de keuken. Dagbesteding in de keuken biedt o.a. mogelijkheden voor het aanleren van nieuwe voedselvaardigheden bij de deelnemers. Het is daarom dat we eind 2023 begonnen zijn met het verkennen van mogelijkheden voor samenwerking met externe opdrachtgevers. Om met de deelnemers een voedselproject op te zetten, waarbij we de afstand tussen grond en mond zo klein mogelijk maken blijft een diepe wens. En de eerste gesprekken zijn hoopvol... Vers, lokaal & Sociaal. Daarover meer in 2024.

### **Lancering HartenBoeren tijdens open dag FLZ**

Kort maar krachtig; niet gelukt. Met het naderen van de deadline werd steeds duidelijker dat we te druk zijn geweest met de fysieke realisatie van het project. Ook is de ontwikkeling van de oogstaandelen hierdoor veel later op de tijdlijn komen te staan. Wanneer we naar buiten treden moet dit hele concept uitgewerkt zijn. Aangezien wij eind 2023 ondersteuning hebben gekregen van het Oranjefonds voor met name dit aspect zal er nog enig tijd over heengaan voor we zover zijn. Q3-Q4 2024 op z'n vroegst. Toch hebben we ons verhaal niet helemaal onder de pet gehouden. In 2023 hebben we geregeld groepen ontvangen en bijeenkomsten gefaciliteerd met raakvlakken met onze missie. Voor het UWV Werkgeversservicepunt achterhoek hebben we een bijeenkomst gehost van ca. 40 SROI-plichtige ondernemers uit onze regio en voor het team beleid van gemeente Doetinchem hebben we een vergelijkbare sessie verzorgd. In beide gevallen was een rondleiding over de boerderij en een bezoek aan de tuinderij onderdeel van de bijeenkomst. Hierbij konden we een introductie geven op onze missie/visie en deze vervolgens verbinden met de impactgebieden (SDG's) waarop wij actief zijn. Dergelijke bijeenkomsten leveren in directe zin niets op, maar zijn erg belangrijk voor het verspreiden van onze ideeën. Dat Yvon Jaspers in november naar de zorgboerderij kwam voor een item over de tuinderij was overigens wel heel bijzonder. Uitzending van het programma 'Kook van Jou' was in januari 2024 op NPO1 en heeft ons erg veel positieve reacties opgeleverd!

### **Gezonde leefstijl**

Wij geven niet op en we blijven onderzoeken en investeren in mogelijkheden voor directe en indirecte implementatie van Positieve Gezondheid. De lessen geleerd in het verleden zorgen ook elke keer weer voor nieuwe invalshoeken en vandaaruit gaan we vrolijk verder. Zo bleken de mindfulness en wandelgroep niet het gewenste effect te genereren. Na initieel enthousiasme verloor het merendeel interesse of motivatie en stierf het een langzame dood. We verklaren dit inmiddels door het fysieke aspect met onze werkzaamheden en behoefte aan afleiding van eigen mentale processen in plaats van focussen op wat er allemaal gebeurt in 't koppie. Kansen liggen dus voornamelijk bij het verbeteren van het voedingspatroon en het aanleren van voedselvaardigheden. Dagelijks kookt onze keukenploeg momenteel 25-30 verse vegetarische maaltijden. Iedereen die bij ons 'werkt' krijgt dus elke dag dat ze aanwezig zijn tenminste één gezonde maaltijd van verse lokale producten. En het gaat erin als zoete broodjes! De basisthema's binnen ons leefstijl-denken, Voeding, Bewustzijn en Beweging komen allemaal aan bod, alleen op andere manieren en configuraties dan van te voren bedacht.

### **Kracht en veerkracht van de kleinschalige zorg**

Wederom vind ik dit de plek waar ik de kracht van de kleinschalige zorg moet 'bezingen'. Zonder teveel in detail te kunnen treden heeft het team ook in 2023 weer laten zien waarom kleinschalige zorg zo van belang is als aanvulling op het grote institutionele zorgaanbod. Bij nacht en ontij stonden onze medewerkers er weer als de reguliere hulpverlening onbereikbaar is en de crisisdienst de noodkreet(en) niet

acuut genoeg vindt. Naast onze deelnemers en hun netwerk staan ze dan en rusten niet tot de laatste optie is verkent en het terugbelverzoek gehonoreerd. Hoewel wij hopen dat dit soort situaties beperkt blijft, leert de realiteit dat het geregeld voorkomt dat we buiten de reguliere kaders moeten treden om erger te voorkomen of van mens tot mens door bittere tijden te komen.

### Acties

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

### Bijlagen

- Social Design Onderzoek HartenBoeren
- Impactmeting 2022 MAEX

## 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.

### Zorgaanbod

Het zorgaanbod is grotendeels gelijk gebleven ten opzichte van 2022. De veranderingen zitten hem vooral in de doorontwikkeling van het zorgaanbod. Door het groeien van de HartenBoeren tuin, het door ontwikkelen van het teelplan en het ontstaan van de VersMarkt, hebben we nog tot ver in het jaar met meer deelnemers kunnen oogsten en ook met een groep deelnemers de wekelijkse VersMarkt kunnen organiseren. Voor de VersMarkt was veel animo, met een groep op pad om gezonde voedsel aan te bieden aan een (andere) groep kwetsbare mensen heeft een positieve impact. Zowel op de deelnemers als op beroepskrachten.

Deelnemers die nieuw op het erf kwamen werden door de boerderijpapa (M/V/X) /zorgwerkbegeleider vaak eerst 'ingewerkt' in de moestuin, waar rust heerst en je door arbeid en pauze weer in een goede structuur kwam. Na een tijdje kunnen de deelnemers hun horizon verbreden, door bijvoorbeeld mee op klus te gaan. Mochten de nieuwe deelnemers de meeste affiniteit hebben met de tuin, dan gingen ze meedraaien in het vaste team van de tuinboys. Bij het indelen van de werkzaamheden geldt nog steeds maatwerk, kijken naar de persoon die je voor je hebt.

### Situatie op de zorgboerderij

Het was- en verpak station is in 2023 in bedrijf genomen. Het station is zo ingericht dat je een kwalitatief volwaardige dagbestedingstaak kan uitvoeren. Dus niet een teiltje op de grond met een tuinslang ernaast, maar werktafels en materieel op stahoogte en een afsluitbare ruimte die goed te onderhouden en schoon te maken is met voldoende licht. De werkplaats is nu zover ingericht dat de machines die nodig zijn om een goed product uit de werkplaats te laten rollen, er ook staan.

Bij een van de moestuinen hebben wij een waterbesparende irrigatie aangelegd, dit heeft ook als voordeel dat de tuinboys een heel stuk minder met tuinslangen, en het versjouden daarvan, in de weer zijn.

### Financiering van de zorg

De zorg wordt grotendeels gefinancierd door de subsidie voor voorliggende voorziening van de gemeente Doetinchem. Ook zijn er onderaannemerscontracten en pgb's. Het aantal contracten en pgb's blijft nagenoeg op hetzelfde aantal schommelen. Omdat we nu al enkele jaren ervaring hebben met pgb's, merk je dat we nieuwe deelnemers en hun begeleiders prima kunnen begeleiden in het inrichten van een pgb. Onze ontwikkelstap voor 2024 zou zijn dat we door de aanbesteding komen van de WLZ.

### Kwaliteitsproces op onze zorgboerderij

We hebben wat wijzigingen in de werkbeschrijving aangebracht, omdat we merken dat er nog wel eens wat onderwerpen die eigenlijk bestemd zijn voor het jaarverslag in onze werkbeschrijving terecht komen. Als voorbeeld de rechtsvorm wijziging. Uitleg van actiepunten voor de rechtsvorm wijziging zijn terecht gekomen in de werkbeschrijving. Er zijn ook aanpassingen geweest op de boerderij die we door hebben gevoerd in de werkbeschrijving.

**Audit 2023**

10 november 2023 hebben wij een audit gehad, waardoor we het keurmerk vernieuwd zagen. Het blijft een prima moment om even uit de waan van de dag te stappen en de boerderij met een auditblik te benaderen. We merken ook dat het prettig is dat de auditoren elke audit van elkaar verschillen wat betreft karakter en inzichten. Je krijgt daardoor altijd wel nieuwe input.

We gaan bezig met het verbeteren van de tevredenheidsmeting. We moeten gaan overdenken hoe we bepaalde belangrijke informatie beknopt in de Goededag-app krijgen, zonder dat ten koste gaat van de werkbaarheid van de app.

Elke audit merk je dat er verdere professionalisering heeft plaatsgevonden op de boerderij, alsnog proberen we onze basiswerkwijze in de zorg in stand te houden: direct handelen bij onrust en zaken zo min mogelijk over meerdere schijven laten lopen. Dit heeft als resultaat dat we weinig incidenten hebben. De (zorg)werkbegeleiders zijn hierin in de loop van de jaren prima op elkaar ingespeeld geraakt.

**Professioneel/ondersteunend netwerk**

Afgelopen jaar hebben we de milieu inspectie, de auditor van de FLZ, beleidsadviseurs van de gemeente Doetinchem, de collega van personeelszaken, de raad van Toezicht, de boekhouder, zorgboerderij t Liessenhuus (met de BHV incompany) en de dierenarts op ons erf gehad.

We merken dat we nog steeds in de ontwikkelfase zitten, maar dat we een groot deel van de berg beklommen hebben zonder onze missie los te laten. Feedback die we afgelopen jaar kregen is, dat veel mensen onder de indruk zijn van de HartenBoeren-moestuin. De sociale impact die we genereren. Het verhaal wordt steeds duidelijker, maar we zijn er ook nog niet.

Tijdens bijvoorbeeld een milieuinspectie, is de verwachting dat er veel apparaten, stoffen en vee op ons erf aanwezig is (een werkend boerenbedrijf in klassieke zin), maar als ze op ons terrein komen, valt het allemaal wel mee en zijn ze blij verrast over de plek. Dan krijgen we wel als feedback bijvoorbeeld dat we de compost beter moeten wegzetten (waar we begin 2024 mee bezig zijn)

Wat we het meeste terugkrijgen: 'wat een mooi plekje, ik wist niet dat deze boerderij bestond en ik kom toch echt uit de buurt'.

**Acties**

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

**3.3 Algemene conclusies**

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

**Ontwikkelingen die veel invloed hebben gehad in 2023**

Met de 'kater' van 2022 nog redelijk vers in het geheugen en het zeer beperkende (natte) begin van 2023 was het niet alleen kommer en kwel in 2023. Sterker nog; vol goede moed zijn we gestart met de doorontwikkeling van alle deelprojecten van onze organisatie. Met daarbij een bijzondere rol voor de HartenBoeren en de vele verbeteringen die we door konden voeren n.a.v. de ontvangen subsidies. De vele

kleine en grotere upgrades maakte dat we ook erg veel leuke nieuwe werkplekken konden creëren voor de deelnemers. Deze situatie was natuurlijk vrij uniek. Dankzij de fondsen volgden de ontwikkelingen zich in hoog tempo op en waren het aanzienlijke investeringen die we ogenschijnlijk moeiteloos konden doen. Nu we alle fondsen ingezet hebben voor de eerder omschreven doelen komt aan deze extended Sinterklaas-periode een eind. Hoewel heel leuk en spannend is het ook goed om nu echt over te gaan 'tot de orde van de dag'. Het nieuwe seizoen is alles bij aanvang van het jaar in gereedheid en kunnen we van meet af aan echt aan het werk.

De langdurige ziekte van een van de kernleden van het team heeft evenwel aanzienlijk effect gehad op de slagkracht van het team. De zorg heeft er gelukkig niet of nauwelijks onder geleden en de feitelijke begeleiding van de deelnemers is nooit in het gedrang gekomen. Maar dat was het dan ook. Transitie van de back-end en het volgen van opleidingen is wederom op een later plan gekomen. Belangrijkste les die we hieruit geleerd hebben is dat het verzekeren van het (langdurig) ziekteverzuim een echte must is. Dit hebben we inmiddels gerealiseerd, na een aanloop traject van minimaal 4 maanden(!).

### **Reflectie op het Kwaliteitsproces**

Gezien de omstandigheden en de uitdagingen die wij afgelopen jaar hadden mogen wij in z'n geheel niet ontevreden zijn over het niveau van de geleverde zorg en de kwaliteitscyclus aangaande het kwaliteitssysteem. Eind van het jaar hadden we de driejaarlijkse fysieke audit waaruit naar voren kwam dat we de processen goed onder controle hebben. Er is altijd ruimte voor verbetering, maar met het beter verdelen van de taken steeg ook het niveau van de kwaliteitscyclus.

### **Het ondersteunend netwerk**

Sinds jaar en dag werken wij aan een netwerk van partnerschappen. Met de komst van verschillende nieuwe beroepskrachten is dit netwerk flink uitgebreid en beter gemanaged. Het onvermogen van zorgboer Falco om stabiele regelmatige contacten te onderhouden heeft dit proces nogal eens getraineerd. Niet uit onwil, maar uit overbelasting en persoonlijk beperkingen op dit gebied liep het geregeld stroef of helemaal niet. Momenteel is er voor het Sociaal Ondernemerschap een professioneel ondersteunend netwerk waar Falco zich voornamelijk op concentreert, en zorgt de zorgcoördinator voor effectieve en structurele communicatie met het ondersteunend netwerk van collega zorgverleners. Tevens is in 2023 een teamlid toegetreden tot het bestuur van de VZOG, waarmee we na lange afwezigheid weer aanwezig zijn bij het netwerk van regionale zorgboeren.

### **Doelstellingen van vorig jaar**

Om onze ontwikkelingscyclus beter in beeld te krijgen heb ik er dit jaar voor gekozen om de doelstellingen van vorig jaar te gebruiken als kapstok voor '**3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij**'. De doelen komen hier terug als afzonderlijke alinea's en worden inhoudelijk beschreven.

### **Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

#### Doelgroep

Onze doelgroep varieert sterk, iedereen met een ondersteuningsbehoefte is welkom, mits passend op de zorgboerderij. Van oudsher bestaat onze groep deelnemers vooral uit fysiek fitte mannen in de leeftijd van 20 tot 60 jaar, dit verandert al een tijdlang langzaam in een meer diverse groep met ook dames en deelnemers die minder fit zijn en/of wat lichamelijke klachten hebben. De leeftijd gaat ook omhoog, onze oudste deelnemer nadert de 90.

Veelal hebben deze deelnemers een achtergrond in de GGZ, hierbij denkend aan psychiatrische klachten, autisme spectrumstoornis, verslavingsproblematiek en niet aangeboren hersenletsel met soms een verstandelijke beperking. Afgelopen jaar hebben wij ook deelnemers met een vorm van dementie erbij gekregen. Ook komen er nog steeds deelnemers voorbij met een burnout die door structuur en buitenwerk zichzelf terug vinden. Een opvallende groep is de groep game verslaafden/langdurig geïsoleerde jongeren van begin twintig. We zien een groei in aantal. Op deze doelgroep merken wij nog enige motivatieproblematiek om daadwerkelijk structuur te behouden in de week. Vaak is er een periode van enkele weken/maanden nodig om gemotiveerd zelfstandig deze kant op te komen. Hierin valt wel

eens een dag uit door ziekte/motivatie. Vervolgens is met name de structuur weer herpakken erg lastig. Eigenlijk komt deze structuur pas terug op moment dat er een goed gesprek heeft plaatsgevonden. Dit is naast geen garantie voor succes en ook lastig plannen met iemand die veel afwezig is. Onze zorgbegeleiders zijn actief bezig met manieren bedenken om deelnemers intrinsiek te motiveren.

### Aantal deelnemers 2023

in 2022 jaar hebben we met 43 verschillende gezichten het jaar afgesloten.

dit betekent in 2023 dat 43 deelnemers het jaar bij ons gestart zijn.

er zijn 36 nieuwe deelnemers bij ons over de vloer gekomen. Binnen deze groep nieuwe deelnemers zit een onderverdeling:

- deelnemers die zich ondertussen deel van de vaste bezetting mogen noemen.
- deelnemers de enkele keren meedraaien om er door het een of andere toch achter komen nog niet de geschikte plek bij ons te vinden.
- deelnemers die doorstromen naar betaald werk of een andere vorm van dagbesteding.

34 deelnemers zijn in 2023 vertrokken.

- 9 deelnemers zijn betaald werk of een opleiding gaan doen.
- 1 deelnemer is vertrokken, omdat zijn zorgzwaarte op dit moment niet passend is bij onze zorgboerderij
- 10 deelnemers hebben in 2023 gebruik gemaakt van onze plek ter overbrugging of om structuur in te bouwen in hun leven, het was bekend dat dit van tijdelijke aard zou zijn.
- 14 deelnemers zijn uitgestroomd, omdat de intrinsieke motivatie (nog) ontbreekt of omdat wij geen passende plek zijn voor deze deelnemers. Omdat wij een voorliggende voorziening zijn kan deze groep deelnemers laagdrempelig kennismaken met onze plek, want er is geen indicatie nodig.

eind van het jaar zijn er 45 actief betrokken deelnemers bij ons aangesloten.

### Redenen van uitstroom

redenen van afronding zijn onder andere het doorgroeien naar betaalde baan of het starten van een opleiding. Het langdurig niet gemotiveerd raken bij het project (dit leidt vaak tot langdurig afmelden en aansluitend niet meer op komen dagen.) het niet vinden van een passende plek binnen onze zorgboerderij, en hierdoor verder zoeken. Of, in geval van burn-out, weer her-integreren binnen de bedrijfsstructuur. ook door opname binnen de ggz zijn deelnemers vertrokken. voor hen konden wij niet de nodige zorg bieden.

### Aanpassing gedaan i.v.m. start van nieuwe doelgroepen

Afgelopen jaar zijn er meerdere deelnemers bijgekomen met een vorm van dementie. Aanpassing die we daarvoor gedaan hebben, liggen vooral in het kennisgedeelte. De begeleider van 1 van deze deelnemers heeft ons een cursus dementie gegeven, waardoor de zorgwerkbegleiders meer inzicht kregen in deze ziekte. Wat er gebeurt in het hoofd, waar je rekening mee kan houden en wat kan je beter niet doen.

### Zorgaanbod

Wij bieden arbeidsmatige dagbesteding aan, begeleiding groep. Wij werken niet met zorgzwaartes, dat wil zeggen: we kijken naar het individu. Kunnen wij de deelnemer geschikte dagbesteding in groepsvorm aanbieden en ziet deze persoon zichzelf op onze plek, dan is iemand van harte welkom. We hebben afgelopen jaar wel gemerkt dat er een grens is aan de zorg die wij kunnen bieden. Daardoor is ook de benadering naar zwaardere zorgvragers veranderd. Er worden bij deze (kleine) groep duidelijke kaders gesteld. Kan een deelnemer met een zwaardere zorgvraag niet voldoen aan de kaders, dan wordt er gekeken naar een andere plek. Soms alleen door de ambulant begeleider, soms ook samen met de zorgwerkbegleider. Onze zorg verlenen we vanuit de WMO (subsidie) en Wlz (PGB's en WMO-Wlz)

### 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.

Naast ons oude vertrouwde clubje deelnemers die hier al een aantal jaren vertoeven is er het afgelopen jaar een shift in deelnemers gekomen, van fysiek fitte mannen, naar mensen met grotere ondersteuningsbehoefte, een nieuwe doelgroep geeft een nieuwe uitdaging binnen ons dagbestedingsaanbod. Dit brengt andere eisen en verwachtingen mee. Hierop is onze tuin prima ingericht, maar missen we soms wat structurele wintertaken op het erf. Ook omdat onze groep telkens wat groter wordt. Het najaar lijkt een gevoel bij deelnemers te geven dat onze werkzaamheden stoppen. Hier hebben we afgelopen jaren al in ontwikkeld, maar op enkele dagen was er enig gebrek aan erftaken. Dit is door creatief nadenken opgelost door middel van o.a. een grote vracht hout die wij hebben bemachtigt voor wat kloof- en stapel activiteiten. Een actieve vrijwilliger in de werkplaats die een deel van onze erfgebonden deelnemers daar wist onder te brengen in werkzaamheden. En nog wat kleine diensten die konden gebeuren op ons erf. Volgend jaar zullen er weer meer taken te doen zijn, omdat wij bij de HartenBoeren zo veel mogelijk jaarrond willen kweken en oogsten. Het zelf voorzaaien i.p.v. pootgoed kopen voor onze moestuin, geeft ook meer dagbestedingsklussen voor het eerste kwartaal van 2024.

Een enkeling van onze deelnemers heeft een grotere ondersteuningsbehoefte dan wij konden bieden. Voor deze groep deelnemers hebben wij besloten onze deuren open te houden en ons actief in te zetten bij het vinden van een passende plek voor deze personen. Bij één van hen is dit gelukt, bij de ander is dit nog een lopend proces. opvallend is de manier waarop deze deelnemers zijn binnengekomen bij ons. Beide personen zijn niet via de reguliere intakeprocedure binnengekomen, waardoor hun zorgzwaarte is onderschat. Zodoende hebben wij als team besloten iedere deelnemer vanaf nu uitsluitend te laten starten via de reguliere procedure om zo tijdig door te hebben waar wensen en behoefte van de persoon liggen en of wij hierin een rol kunnen vervullen.

### Instroom/Uitstroom deelnemers

In 2023 zien wij een toename van in- en uitstromers. Wij hebben in kaart gebracht wie de in- en uitstromers zijn en merken een ontwikkeling op in tijdelijke, korte dagbestedingstrajecten. Deelnemers die onze zorgboerderij gebruiken om structuur te behouden en een nuttige daginvulling te hebben. Deze ontwikkeling juichen we toe. We vinden het mooi te merken dat wij voor inwoners van de gemeente een plek zijn waar ze laagdrempelig een korte tijd kunnen verblijven. De groep uitstromers die aan betaald werk beginnen of een opleiding starten, is ook gegroeid ten opzichte van 2022. De groep uitstromers voor wie wij geen passende plek waren of die afvielen omdat ze nog niet voldoende intrinsieke motivatie hadden om langdurig bij onze zorgboerderij te blijven komen is ook gegroeid. Wij denken dat dit komt door, wederom, de laagdrempeligheid van ons project: deelnemers die op andere plekken niet kunnen aarden, mogen het ten allen tijden bij ons proberen. Voor de deelnemers voor wie wij geen passende plek waren, gaan wij kijken of wij ons dagbestedingsaanbod weer verder kunnen doorontwikkelen. Ze hebben niet voor niets in eerste instantie voor onze plek gekozen. Ook voor de groeiende groep game verslaafden geldt: ze kiezen onze plek bewust uit om in dagbesteding te gaan, maar het lukt ons (nog) niet deze groep vast te houden. Door de jaren heen, hebben wij 3 deelnemers met een gameverslaving voor kortere of langere tijd aan onze plek kunnen binden. Kennis en kunde over deze doelgroep hopen we in 2024 op te doen. Voor nu gaan we op moment van binnenkomst van deze groep bij de allereerste tekenen van demotivatie betrokken blijven bij de casus. Normaliter wordt een gebrek aan motivatie in eerste instantie voornamelijk opgepakt door de ambulante begeleiding. Dan hebben we nog een groep deelnemers voor wie wij 'die veilige haven' zijn. Deelnemers die in 2023 zijn uitgestroomd, omdat ze een poging wagen in de samenleving. We willen voor deze groep de plek zijn en blijven, waarvan de boerderijdeur ten allen tijden openstaat voor ze, waardoor ze een vangnet houden.

We merken ook dat de cijfers complexer worden ten opzichte van voorgaande jaren en willen daarom in het eerste kwartaal van 2024 de cijfers gaan analyseren. Wat gebeurt er precies, wat missen we nog? Waar kunnen we schakelen? Kortom genoeg 'food for thought.'

### Voorliggende voorziening gemeente Doetinchem

De aanbesteding van de gemeente Doetinchem om een voorliggende voorziening te zijn betreft 9000 dagdelen over 2023. Echter hebben wij dat dit jaar nog niet kunnen behalen. Om te voldoen aan de aanbesteding van 9000 dagdelen voor 2024, zullen we het komende jaar gaan analyseren waar de vraag bij de inwoners van de gemeente Doetinchem ligt wat betreft dagbesteding. Welke doelgroep er dagbesteding nodig heeft. alsook proactief bezig zijn met het creëren van meer passend werk voor deelnemers met minder affiniteit voor groenwerk en buitenwerk, ook wordt onze moestuin opgeschaald en verdubbeld in productie, wat zal leiden tot meer werk voor deelnemers. In het eerste kwartaal in gesprek met de gemeente/buurtplein over inwoners die geen passende daginvulling kunnen vinden, behoort ook tot de mogelijkheden: ontdekken wat de inwoners van de gemeente Doetinchem nodig hebben. Wij verwachten dat dit zal leiden tot voldoende werk en inzicht om aan een verdere groei van dagdelen te komen in 2024.

**Acties**

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

**4.3 Personeel**

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

**Het team**

Gloeiend van trots kan ik hier vermelden dat we een vast team hebben dat zich 100% inzet voor de organisatie. Zelfs wanneer het team onder druk komt te staan door langdurige ziekte en/of afwezigheid van een van de kernleden lukt het ons telkens weer de moed erin te houden en er het beste van te maken. In 2023 hebben we helaas van een parttime kracht afscheid moeten nemen die in onze lunchroom werkte. Voor haar hadden we helaas geen plek en middelen meer op de boerderij. Dit proces is heel natuurlijk verlopen en we hebben dan ook in goede verstandhouding afscheid van elkaar genomen.

**Functioneringsgesprekken**

Deze taak voelde lange tijd erg onwennig, aangezien we niet volgens een duidelijke hiërarchie werken. Toch gaat het mij (Falco) steeds beter af en heb ik een model gevonden waar ik me in kan vinden. Naast de reguliere thema's als verwachting vs. praktijk, welbevinden en ontwikkelingsdoelen heb ik momenteel het onderdeel 'wat kan de organisatie voor jou betekenen' toegevoegd. Ons werk vraagt veel van de medewerkers en men geeft de volle 100%. Het is dan ook leuk om met elkaar te verkennen wat de organisatie voor hen terug kan doen.

**Wijzigingen of feedback**

2023 zijn we helaas nog veel bezig geweest met het overeind houden van het team. Langdurige ziekte (sinds begin 2022) van een kernlid heeft gezorgd voor veel extra werkdruk bij de overige werknemers. Door het ontbreken van een verzuimverzekering hadden we helaas geen budget voor vervangende krachten. Deze verzuimverzekering hebben we inmiddels wel afgesloten (jan '24) waardoor toekomstige langdurig afwezigende deels vervangen kunnen worden. Wijzigingen zouden meer in de verschuiving van het rol- en takenpakket van het team gezien kunnen worden. We hebben met kleine aanpassingen geprobeerd de gaten te vullen die vielen met het uitvallen van het kernlid. Gedacht kan worden aan meer back-end zorgtaken voor de zorgcoördinator en meer (werk)begeleidingsuren voor de andere zorgwerkbegeleider, waar dit normaal verdeeld zou zijn geworden over meerdere medewerkers. Feedback had o.a. te maken met investeringen in nieuw werkmaterieel, om veiligheid en werkgemak te vergroten. Deze investeringen hebben we dan ook gedaan.

**Ingehuurd personeel en/of ZZP-ers**

Tot op heden hebben wij nog nooit gebruik gemaakt van ZZP-ers o.i.d. als het gaat om de zorg. Alle begeleiders zijn altijd in loondienst en het streven is om dit te handhaven. Waar wij wel gebruik maken van externen en ZZP-ers is op het gebied van communicatie en onderzoek. Dit zijn diensten die wij inhuren bij specialisten, maar die niets te maken hebben met cliëntcontact. Wij werken samen met BTKNiS voor onze marketing en communicatie en Samen Impact huren wij in voor Social Design-onderzoek en co-creatie m.n. voor onze tuinderij. Functioneringsgesprekken voeren wij niet, wel hebben we tussentijdse evaluatiemomenten.

**Acties**

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

## 4.4 Stagiairs

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

Dit jaar hebben wij de ruimte mogen bieden aan:

- twee stagiaire's Social work. HAN nijmegen
- één niveau 3 maatschappelijk zorg stagiaire (laatstejaars) graafschap college.
- 6 stagiaires vanuit praktische opleidingen in de omgeving. Isselborgh/facilitaire medewerker en vanuit het practicon als zijnde snuffelstage of oriëntatiestage groen/landbouw.

De stagiaires vanuit zorggerelateerde opleidingen draaien in eerste instantie naast een werkbegeleider mee in de werkzaamheden om aansluitend te kijken welke rol binnen onze organisatie hen het best past. Vaak wordt hierbij rekening gehouden met opleidingseisen/opdrachten/ eigen interesse. En een stukje individuele begeleiding van specifieke deelnemers om zo het zorgproces van deze deelnemers te verbeteren. Mogelijkheden worden afgewisseld met verwachtingen die worden gesteld aan het kennen en kunnen van de stagiaire. Reden dat stagiaires in eerste instantie worden gekoppeld aan werkbegeleiders is zodat ze onze manier van begeleiden kunnen afkijken. En aansluitend ook de groep deelnemers leren kennen (en de deelnemers kunnen wennen aan de nieuwe stagiaire) om zo een beeld van onze deelnemers en organisatie te krijgen. waarbij na een aantal weken de vraag wordt gesteld of er verbeterpunten zijn binnen het proces van onze zorgboerderij. Aansluitend is 1 van onze zorgstagiaires in het najaar aangewezen om de anonieme tevredenheidsmeting uit te delen en uit te werken. Dit geeft ze een kijk in een van de processen die bij onze boerderij horen. en geeft ons als beroepskrachten een extra stukje anonimiteit van de ingevulde metingen omdat wij geen handschiften kunnen herkennen.

Afgelopen jaar hebben al onze zorgstagiaires minimaal 1 evaluatie bijgewoond waarvan 1 stagiaire om willen van zijn examens één evaluatie heeft uitgevoerd. Hierbij hebben alle geëvalueerde deelnemers voorafgaand aan het gesprek de keus gehad of de stagiaire aan mocht sluiten.

Begeleiding van stagiaires door de stagebegeleider verloopt eigenlijk door de dagstructuur heen. 'S ochtends met de opstart wordt de stagiaire betrokken bij het maken van de planning. De stagiaire wordt ook ingedeeld en heeft er zelf inspraak over. Vervolgens heeft de stagiaire gedurende de hele dag mogelijkheid om een beroepskracht prangende vragen te stellen. Eind van de dag/ na vier uur maakt stagebegeleider tijd om met stagiaires de dag door te spreken en indien nodig iets te rapporteren. Ook vraagt stagebegeleider enkele keer om feedback van de stagiaire over de organisatie. Dit heeft afgelopen jaar weinig opgebracht.

De stagiaires van praktische scholen worden naar kennen en kunnen ingezet in onze reguliere dagstructuur en ingedeeld bij dezelfde activiteiten als onze deelnemers. Hierin wordt rekening gehouden met de wensen en behoefte van hun stageproces. Dit heeft er tot geleid dat twee van hen volledig dagbesteding hebben gevolgd in onze keuken. De andere vier hebben van al onze werkzaamheden mogen proeven.

### 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.

In 2023 hebben wij een viertal vrijwilligers actief gehad.

Deze vrijwilligers voeren zijn/haar taken uit onder leiding van de zorgwerkbegeleiders. Echter hebben ze redelijk vaste taken/werkzaamheden waardoor ze goed zelfstandig vooruit kunnen. Wanneer nodig worden er praktische, informele evaluaties gehouden.

### Vrijwilliger 1

Doet allerhande klussen op en rondom de boerderij. De klussen zijn voornamelijk installatiewerk, verbouwingen, schilderwerk en onderhoud aan het pand. Ook met technische tekeningen en bij het meedenken in het praktische gedeelte van nieuwe projecten staat deze vrijwilliger altijd klaar. Inmiddels is hij al enkele jaren een vaste waarde binnen de vrijwilligersgroep. gemiddeld gezien fluctueert de hoeveelheid uren behoorlijk, omdat zijn inzet meestal projectgebonden is.

**Vrijwilliger 2**

Helpt met zowel de werkzaamheden achter de schermen als fysiek in onze moestuin voor 12 uur.

**Vrijwilliger 3**

Komt uit het sociaal werk. Begeleidt de werkplaats en valt in bij zwerfvuil klussen, als er een gat in de planning valt. Is 8 uur per week actief

**Vrijwilliger 4**

Is 8 uur per week actief in onze werkplaats, hier worden zowel begeleidende taken als overige timmerwerkzaamheden uitgevoerd.

We hebben een redelijk vast team qua vrijwilligers. Onze groep vrijwilligers adviseren ons veelal over praktische zaken, de jarenlange kennis die zij hebben opgebouwd komt de zorgboerderij goed van pas. Omdat vrijwilliger 1 zeer scherp is op veiligheid, vonden wij hem binnen ons team uitstekend passen voor een opleiding keurmeester NEN norm 3140.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

**Conclusies**

Het echte kapitaal van onze organisatie is onze mensen! In grote dankbaarheid kan ik concluderen dat mensen vaak voor langere tijd aan ons verbonden blijven, zelfs wanneer onze wegen hebben moeten scheiden. De persoonlijke connectie die we proberen te creëren met de deelnemers is net zo waardevol als het gaat om medewerkers en vrijwilligers.

**Voldoende bevoegd/bekwaam personeel**

Wij hebben heel nadrukkelijk gekozen voor hybride begeleidingsvormen. Werkbegeleiders worden aangetrokken vanwege hun vakbekwaamheid i.c.m. affiniteit met de doelgroep/de mensen. Daarnaast hebben we een groep gediplomeerde zorgbegeleiders die zorgen voor de zorginhoudelijke context en de leerwerkondersteuning. Onze manier van werken stelt ons in staat weg te blijven bij het institutionaliseren van onze begeleidingsvorm, maar staat wel garant voor professionele zorgbegeleiding wanneer het nodig is. Persoonlijke selectie van de medewerkers zorgt ervoor dat we de kwaliteit van onze begeleiding kunnen waarborgen, alsmede het toezien op naleving van onze visie op arbeidsmatige dagbesteding. Bekwaamheid is dan afhankelijk van de mate waarin men onze ideeën in de praktijk brengt. En dat doen ze. Stuk voor stuk!!!

**Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

#### Nationaal symposium overprikkeling

Deze staat al langer op het verlanglijstje, maar is om verschillende redenen nog niet gevolgd. Omdat overprikkeling een symptoom is die doelgroep overstijgend is blijven wij hierop focussen. We hebben dan ook besloten het symposium alsnog bij de opleidingsdoelen te plaatsen. 4 juni 2024 staat het symposium gepland.

#### HartenBoeren opleiding tot MarketGardener

In 2022 zijn we binnen onze organisatie gestart met de Masterclass van het MarkerGarden Institute in Canada. Onze tuinmannen hebben de online modules gedurende de eerste maanden van 2023 helemaal doorlopen en afgerond. Dit betekent echter niet dat het hiermee klaar is; de online leeromgeving wordt wekelijks aangevuld en verbeterd. Na het teeltseizoen zijn de heren weer gestart met de nieuwe modules, waardoor het een doorlopend leerproces is. Er is geen eindcertificering van de cursus, maar zal hen tot in lengte van dagen voorzien van up-to-date informatie en verdieping op thema's als bodemleven en winterteelt (bijvoorbeeld). Het team van de HartenBoeren bespreekt regelmatig de nieuwe modules en hun potentiële toepassingen binnen ons project.

In de toekomst hopen wij de materie zo goed te beheersen dat wij deze uit kunnen gaan dragen naar collega tuinders/zorgboeren.

#### Jaarlijkse incompany BHV training samen met t Liessenhuus

Ook dit jaar weer met goed gevolg afgelegd. Er was wederom een vakkundig lotusslachtoffers aanwezig. Puntje voor volgend jaar is dat de ruimtes bij onze boerderij te klein aan het worden zijn voor de groeiende groep BHVers. Voor 2024 gaan we samen met de BHV opleider kijken hoe we dit op kunnen lossen. In 2023 hebben alle beroepskrachten, behalve de administratief medewerker deze opleiding gevolgd, alsook de vrijwilligers en deelnemers die jaarlijks meedoen. En zoals elk jaar is iedereen 'geslaagd'!

#### Intervisie

Zo'n 9 keer per jaar komt zorgboer Falco samen met 8 andere sociaal ondernemers om onder leiding van een trainer te werken aan casuïstiek omtrent sociaal ondernemerschap en persoonlijke- en/of leiderschapsontwikkeling. Deze intervisiegroep wordt ondersteund door Stichting DOEN. Op een sprookjesachtige locatie op de Utrechtseheuvrug vinden de vaak zeer intensieve, maar ook leerzame bijeenkomsten plaats, telkens met een centrale rol voor één van de deelnemende ondernemers. Er worden verschillende coachings-

technieken ingezet, maar het fundament is peer-to-peer-support. Waar de zorgboerenintervisie lange tijd een vreselijke verplichting was, lijkt deze vorm en context beter te passen bij Falco. Daarnaast vindt er met grote regelmaat informeel overleg plaats met collega zorgondernemers uit Doetinchem e.o.

Wekelijks is er ruimte tijdens het teamoverleg (elke dinsdagmiddag) voor bespreking van casuïstiek. Medewerkers kunnen situaties inbrengen uit de dagelijkse praktijk waar we als team vervolgens over in gesprek gaan. Dit is geen standaard onderwerp, maar er is altijd ruimte om dit in te brengen. Indien dit gaandeweg te complex blijkt stemt het zorgteam onderling af om betreffende situatie a.s.a.p. te bespreken.

### **Concept leren schrijven**

Wij hebben gemerkt dat een concept in kaart brengen en benoemen een hele opgave is, waarbij het beter gaat werken hiervoor professionals in te huren voor advies. Dit hebben wij gevonden in de vorm van 'Wholebrands' deze dame gaat ons verder helpen met het in kaart brengen van het HartenBoeren concept. Vandaar uit hopen wij ons weer verder te ontwikkelen. Wordt vervolgd in 2024...

### **Cursus NEN 3140 keurmeester**

Wij hebben afgelopen jaar ontdekt dat 1 van de vrijwilligers de aangewezen persoon is om keurmeester te worden. Hij is kritisch op veiligheid en neemt niet zomaar genoegen met de huidige situatie. Het is niet meer gelukt hem in 2023 in te schrijven voor de cursus. Maar, tipje van de 2024 sluier, januari 2024 heeft hij de cursus met goed gevolg afgesloten!!!

### **VCA**

Deze cursus wordt een VCA vol voor 2 werkbegeleiders en 1 zorgwerkbegeleider met een startdatum voor de cursus in 2024

### **Cursus veilig werken langs de weg**

Omdat we actief zwerfvuil rapen in de gemeente Doetinchem op en langs wegen perken en plantsoenen, hebben 3 werkbegeleiders de cursus veilig werken langs de weg gevolgd. Hier hebben we geleerd waar we op moeten letten bij het werken langs de weg en de risico's te minimaliseren.

### **Acties**

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

## **5.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

### **Leergang Sociaal Ondernemen aan de Universiteit Utrecht**

Zorgboer Falco is op uitnodiging van Stichting DOEN in januari 2024 gestart met de leergang Sociaal Ondernemen. Uit ervaring weet men bij DOEN heel goed hoe lastig het is voor echt innovatieve ondernemers om in de waan van de dag scherp te blijven op het impact first aspect van de organisatie. Sinds 10 jaar biedt de Universiteit Utrecht de LSO aan in samenwerking met bedrijfsleven en collega onderwijsinstellingen. In 9 maanden tijd scherpen de studenten hun businesscase aan en krijgen d.m.v. theoretische en praktische ondersteuning ruimte om hun organisatie naar het volgende niveau te brengen. Gedurende het jaar krijgen de studenten een coach toegewezen die hen de rest van de leergang zal ondersteunen. Falco zal gedurende het jaar voornamelijk werken aan de oogstaandelen van de HartenBoeren en het creëren van een overdraagbaar concept. het verbinden van sociaal ondernemerschap met kwaliteitszorg, regeneratieve landbouw en regionale voedselautonomie zijn hiervoor de uitgangspunten.

### **Opleidingsdoelen voor de komende jaren**

De doelen voor de komende jaren zullen vooral zijn: het in stand houden en vernieuwen van huidige certificaten. Kennis opdoen met betrekking tot analyseren van cijfers. Kennis opdoen van nieuwe doelgroepen die bij onze boerderij willen aansluiten, alsook kennis vasthouden en uitdiepen van bestaande doelgroepen van onze boerderij.

**Voor 2024 staat er op het programma**

|                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Keurmeester volgens NEN normen bij de zorgboerenacademie voor 1 vrijwilliger (in januari 2024 gehaald)                                |
| VCA vol voor 3 medewerkers                                                                                                            |
| E learning preventiemedewerker bij Stigas voor 1 medewerker (door groei hebben we gemerkt dat we 2 preventiemedewerkers nodig hebben) |
| Leergang sociaal ondernemen (zorgboer) bij de universiteit van Utrecht voor 1 medewerker                                              |
| Zelfstudie als alumni van de masterclass Market gardening voor de HartenBoeren voor 2 medewerkers                                     |
| Masterclass marketing van Grolsch via stichting Pak an voor 2 medewerkers                                                             |
| Nationaal jaarcongres overprikkeling voor 2 medewerkers                                                                               |
| BHV voor 9 medewerkers, 1 deelnemer en 1 vrijwilliger                                                                                 |

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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 thema scholing lijkt soms wel een ondergeschoven kindje bij onze zorgboerderij. Er zijn echter 2 terugkerende argumenten waarmee dit valt te verklaren. De afgelopen twee jaar hebben wij te kampen gehad met een erg krappe bezetting van de zorgwerkbegleiters. Langdurige uitval van een van de teamleden maakte de ruimte voor opleidingen zeer beperkt. Daarnaast het argument dat wij met een erg jong team werken; de zorgwerkbegleiters zijn allemaal kort van school en beschikken over recente vakkennis. Dit betekent niet dat er geen scholing is geweest, maar had deze voornamelijk betrekking op veiligheid en jaarlijkse opfrisdagen zoals BHV.

De deelnemers van de zorgboerderij zijn nog steeds zeer divers, waardoor specialisatie niet aan de orde is. Daarentegen hebben we wel informatiebijeenkomsten georganiseerd n.a.v. de toename in het aantal mensen met beginnende dementie. Deze bijeenkomst is dan voor het hele team, dus niet alleen voor de zorgwerkbegleiters.

Momenteel lopen wij niet aan tegen duidelijk ontbrekende kennis. Voor de toekomst zullen we meer de behoefte krijgen tot het kunnen doorgronden en analyseren van informatie. Relevante vakkennis over de zorg zal dan ook gaan spelen, mochten er geen collega's bijkomen die net van school komen.

Doordat we enerzijds werken met gespecialiseerde vakkrachten en een schil zorgwerkbegleiters lijkt iedereen in zijn of haar kracht te staan. Concrete verzoeken voor opleidingen worden echter altijd gehonoreerd, indien relevant.

**Acties**

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er zijn het afgelopen jaar 62 verschillende evaluatiegesprekken geweest. de evaluatie gesprekken zijn uitgevoerd op twee verschillende manieren.

Een deel van de gesprekken zijn uitgevoerd aan de hand van het evaluatieformulier van de zorgboerderij.

Een ander deel is uitgevoerd zonder het formulier omdat er een duidelijk doel aan het gesprek verbonden was. Dit met name omdat veel informatie van het formulier op dat moment niet relevant is voor de persoon. Liever wordt de genomen tijd gestoken in het bespreken van de leer-/ontwikkelingsdoelen en hoe het proces van de deelnemer op de zorgboerderij verloopt.

De intensiteit van de evaluatie gesprekken is ook geheel afhankelijk van de zorgzwaarte van de deelnemer. Er is een deelnemer waar we 8x mee hebben geëvalueerd. Dit was wenselijk met betrekking tot het zorgproces waar deelnemer doorheen ging. Veel deelnemers hebben 1 evaluatie gehad. Met name omdat het zorgproces naar verwachting verliep. Een deel van onze deelnemers heeft nog geen evaluatie gehad, omdat de periode dat persoon actief is binnen ons bedrijf dusdanig kort is dat we een evaluatie gesprek nog niet hebben hoeven inplannen.

Een enkele deelnemer heeft geen officieel evaluatie moment gehad. Met name bij 1 deelnemer is de wens voor een officiële evaluatie er niet en zal het aankomen op een aantal korte gesprekken aan het eind van de werkdag waarop wij samen met de deelnemer toch even terugblikken op werk/leerdoelen en kijken naar hoe zijn proces verloopt. Bij twee van onze vaste deelnemers was er vanuit ons behoefte om te evalueren, maar was het bijna onmogelijk om vanuit de woonvorm een evaluatie in te plannen waarbij betrokken partijen samen konden komen. Uiteindelijk is dit gelukt bij één van hen. Bij de ander is het geen succes geworden en is er voor 2024 een evaluatie zonder woonvorm ingepland om zo toch een beeld te houden op het begeleidingsproces.

Deelnemers delen bij ons de regie over de evaluaties wij als beroepskrachten plannen indien wij behoefte hebben te evalueren een gesprek in. Maar ook deelnemers mogen ten alle tijden vragen om te evalueren indien daar behoefte licht.

#### Acties

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

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Een deel van de evaluaties heeft de begeleidingsdoelen behaald, nieuwe doelen opgesteld waar vervolgens actief aan gewerkt wordt. Een ander deel van de evaluaties heeft doelen die al een aantal jaar van kracht zijn, het zijn doelen waarin de haalbaarheid eigenlijk erg laag ligt, maar het wel de spijker op de kop slaat met het behalen van winst in het proces waar de deelnemer doorheen gaat. Veelal zijn dit doelen gericht op de kwetsbaarheid van de deelnemer. Wij als zorgboerderij zien hierin de kunst om doelen dusdanig klein te maken dat er toch enig succes wordt behaald en nemen hierin de wensen en behoefte van deelnemer serieus hoe moeilijk een doel dan ook kan zijn.

Een groep deelnemers waaraan wij ondersteuning bieden kampen vrijwel allemaal met hetzelfde probleem. De behoefte ligt bij het geactiveerd worden om op tijd op te staan. Ritme aanpassen en structuur inbrengen. Deze groep kunnen wij prima ondersteunen wanneer zij de stap hebben gemaakt om hierheen te komen, maar het uit bed stappen en geactiveerd worden om te beginnen hier, daar loopt het op spaak. Dit heeft dan ook gemengde successen binnen onze organisatie, een enkeling weet zichzelf prima te activeren en is vrijwel altijd

aanwezig, een deel is tijdelijk te motiveren en na mate de tijd verstrijkt is er weer een interventie nodig om de afspraak scherp te houden. En een enkeling is na enige tijd niet meer te motiveren en vervalt in oude patronen. Hier valt voor ons nog winst te behalen. Wellicht een actie om het komende jaar te ontdekken hoe wij deze doelgroep vanaf ons complex beter weten te motiveren om aan te sluiten.

Er is afgelopen jaar gewerkt met twee soorten evaluatiegesprekken, gesprekken aan de hand van ons evaluatie formulier, en gesprekken waarin het evaluatieformulier niet gebruikt is en er geëvalueerd is op processen die op dat moment relevant waren, hiervoor is gekozen om de gesprekken wat doelbewuster te laten aansluiten op de deelnemer. (Bijvoorbeeld praten over voedingsproblemen bij deelnemers waar dat relevant is) en praten over persoonlijke verzorging alleen bij deelnemers waar op dat vlak aanzienlijk winst valt te behalen). Dit omdat bij veel van onze deelnemers er verschillende wensen/behoefte liggen en dus een stukje maatwerk ook van pas komt binnen onze evaluatiestructuur. De gouden regel hierin is wel, het ten alle tijden koppelen aan de gemaakte leer-/ontwikkelingsdoelen. en deze ook bespreken. Dit kwam niet in iedere evaluatie duidelijk aanbod en doel voor het komende jaar is dan ook wel om hierin te verbeteren. Ook is een wens het intakeformulier actueel te maken. Dit is recent nog gebeurd, maar in de praktijk past het vernieuwde intakeformulier niet bij de organisatie en krijgen we terugkoppeling van deelnemers, en naar eigen bevindingen, dat het een log proces is. Het verouderde intake formulier voldoet niet meer aan de hedendaags gestelde eisen, hierin proberen wij een middenweg te vinden.

#### Acties

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

### 6.3 Inspraakmomenten

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

Afgelopen jaar hebben er 2 inspraakmomenten plaats gevonden op de zorgboerderij

De inspraakmomenten zijn in groepsverband gehouden, waarbij een week van tevoren iedereen wordt uitgenodigd door middel van onze informatie groepsapp. Er wordt gezamenlijk een opgestelde vragenlijst ingevuld. De vragen zijn gericht op werkzaamheden, herstel, oplossingen voor moeilijke situaties, zinvolle dagbesteding, idealen en doelen bereiken, begeleiding en structuur.

Vervolgens is er ruimte voor eigen invulling kritiek en nieuwe ideeën & vragen.

- het eerste inspraak moment is gehouden op 22-2-2023 hierbij waren 6 deelnemers betrokken.
- het tweede inspraakmoment is gehouden op 01-11-2023 hierbij waren 12 deelnemers betrokken.

in algemene zin verliepen de inspraakmomenten zoals verwacht. opvallend was dat er met name voor het inspraakmoment begin van het jaar weinig animo was. Er zit wat frustratie binnen het team van deelnemers over een uur lang in groepsverband vragen invullen. Wel geven deelnemers wie er het meest tegen opzien vervolgens veel nuttige feedback en antwoorden. Wat de essentie van het inspraakmoment weergeeft. Geen van de benoemde punten kwam als een verrassing. Punten die actief verbeterd mogen blijven worden.

#### 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 inspraakmomenten verlopen over het algemeen onrustig. Veel deelnemers hebben voor het inspraakmoment begint al afkeur en gaan liever gewoon aan het werk in plaats van een beetje 'dom lullen'. Dit leidt tot onrust en overprikkeling bij een enkeling en zorgt er zelfs voor dat met één deelnemer individueel wordt gezeten. Ook wordt er veel geouwehoerd tijdens de inspraakmomenten, wat leidt tot antwoorden met weinig inhoud.

Desondanks is er met name ook van deelnemers die tegen het inspraakmoment opzien nuttige input gegeven en, geprikkeld door vragen,

wel degelijk inspraak geweest. Het blijft een lastige kwestie. Ook merken wij dat er geen animo is van deelnemers die niet op de dagen van inspraakmomenten werkzaam zijn. dit motiveert ons als zorgwerkbegeleider niet. Hier moeten we iets mee. Er is daarom in 2023 gesproken over het opzetten van een cliëntenraad. Hier moet nog invulling aan gegeven worden en willen wij anno 2024 oppakken.

Naast de algemene conclusie is er natuurlijk ook een conclusie over de besproken onderwerpen.

Het onderhouden en opruimen van gereedschap is een terugkerend thema. Hierin hebben wij een afweging gemaakt tussen gereedschap achter slot leggen zodat het niet kwijt kan raken, of het benoemen van opruimen gereedschap. vooralsnog hebben we gekozen om het gereedschap toegankelijk te houden. Hierop houden we risico op zoekraken van gereedschap. Echter, behouden we de toegankelijkheid voor alle deelnemers. Voor handgereedschap als snoeischaren en oogstmessen die periodiek nodig zij, gaan we toch werken met op bergen.

Ook was er een vraag voor nieuw machinaal gereedschap. Dit najaar zijn er nieuwe bosmaaiers, heggenscharen en een bladblazer besteld.

Deze worden met veel plezier ingezet in de werkzaamheden.

Onze werkplaatsregels zijn aangescherpt. Met name door incident dat zich heeft plaatsgevonden, is het van essentieel belang dat er niet met zware machines mag worden gewerkt als je alleen in de werkplaats bent.

Bij ieder inspraakmoment wordt er gevraagd om een bedrijfsbarbecue. Toevoeging van een van onze deelnemers was om dat een keer als deelnemers te realiseren. Dit zou eerst de jaarafsluiting 2023 worden. Maar een van onze deelnemers wilde in plaats van een barbecue een stampotbuffet realiseren. Dit is onder begeleiding van onze chef, bijna volledig door deelnemers gerealiseerd!

We kunnen in ieder geval concluderen dat veel opmerkingen van praktische aard zijn, er wordt organisatorisch of beleidsmatig door deelnemers weinig ontevredenheid ervaren. Met uitzondering van het inspraakmoment, waar nogal wat onvrede over is uitgesproken. Actie wordt dus ook om komende jaar over te schakelen naar een cliëntenraad en daarin de inspraak te behouden. (Deze is in 2023 als actie aangemaakt.)

Naast het inspraakmoment behouden wij een mogelijkheid tot inspraak via een geplaatste ideeën bus. dit jaar is er maar liefst 1 idee in de bus gevonden. de vraag om met kerst een cadeaukaart van de VVV te geven aan alle deelnemers. hartstikke leuk!

#### Acties

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

De tevredenheidsmeting is ook dit jaar uitgevoerd door een stagiaire Social work.

De tevredenheidsmeting is uitgevoerd aan de hand van een anonieme vragenlijst die uitgedeeld is op verschillende werkdagen. De tevredenheidsmeting is uitgedeeld aan 24 verschillende deelnemers, en wij hebben de lijst terug mogen ontvangen van 12 deelnemers. Deelnemers wordt hun mening gevraagd over begeleiders, begeleiding, werk, zorgboerderij, andere deelnemers, inspraak, en een tweetal rapportcijfer vragen over hoe het werk bevonden wordt, en de begeleiding bevonden wordt, bij de rapportcijfers wordt ook een open vraag gesteld hoe dit cijfer verbeterd kan worden.

De metingen zijn in naar verwachting ingevuld.

Opvallende punten zijn dat deelnemers het werk nog weleens fysiek of mentaal zwaar ervaren. En er is een gevoel onvoldoende mee te kunnen beslissen over nieuwe deelnemers.

#### 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.

Uit de tevredenheidsmeting concluderen we dat deze naar verwachting is ingevuld.

Het rapportcijfer over de werkzaamheden op de zorgboerderij is gemiddeld ingevuld met een 8 waarbij het laagst gegeven cijfer een 7 is.

Het rapportcijfer over de begeleiding op de zorgboerderij is gemiddeld ingevuld met een 8.6 ook hierbij is het laagste cijfer een 7.

Opvallende verbeterpunten zijn met name, het materiaal van de zorgboerderij moet beter onderhouden en opgeruimd worden. Meer duidelijkheid over werkzaamheden. Meer afwisseling in het werk. En een vraag voor meer 1 op 1 verbeteringen.

Verbeterpunten voor de begeleiding zijn, meer in gesprek gaan, opletten dat het materiaal opgeruimd wordt. Meer overleggen over de werkzaamheden.

Wat ons verder opvalt, is dat het werk nog wel eens fysiek maar ook mentaal zwaar wordt bevonden. Fysiek zwaar werk kunnen wij ons enigszins in vinden. Maar mentaal zwaar is vorig jaar ook al ervaren. Dit maakt dat wij een extra vraag hebben toegevoegd zodat de deelnemers kunnen toelichten wat ze dan als mentaal zwaar ervaren. Hieruit blijkt: door o.a. vroegere ervaringen, veel wachten, lastig om alles te onthouden.

Wij hebben nog geen oplossingen uitgevoerd, omdat de tevredenheidsmeting eind 2023 is ingevuld, begin 2024 plannen we de verbeterpunten.

Tuingereedschap dat veelal kwijt raakt, wordt sinds begin 2024 opgeborgen in een hok waar enkel onze beroepskrachten in kunnen, waarbij dit hok afgesloten dient te blijven.

Ook geven wij bij de dag-opstart aan gereedschap goed te onderhouden.

Voor de mensen die het werk soms fysiek zwaar vinden hebben wij eerder mogen nadenken. Er is eigenlijk altijd de regel dat er gerust kan worden, indien het werk niet gaat. Bij zwaar werk huren wij een shovel of graafmachine om ons te ondersteunen in de werkzaamheden.

Maar de intentie van ons project is mensen fysiek werk te bieden en dit leidt af en toe tot werkzaamheden van fysieke aard. De kunst voor ons hierin is ten alle tijden voldoende herstel na fysiek zware te bieden en juiste werkhouding aan te nemen. Hierin is ons doel het onze deelnemers en onszelf niet te zwaar werk te geven.

Navragen bij onze deelnemers waarom er af en toe mentaal zwaar werk is, lijkt het ons te komen door persoonlijke problematiek. Dit is voor ons natuurlijk een uitdaging. Met name het vergeten van werkzaamheden kunnen wij wat mee. Momenteel koppelen wij veel deelnemers aan een beroepskracht wie overzicht over de werkzaamheden houdt, ook is er ten alle tijden een beroepskracht op het erf die overzicht houdt over alle lopende werkzaamheden. Dit lijkt dus onvoldoende te zijn voor in ieder geval een enkele deelnemer. Werken met een digitaal scherm is eerder over gesproken, maar wij hebben hier dusver nog geen prioriteit op gelegd omdat de manier van werken tot nu toe ons nog past.

### 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 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.

Een van onze deelnemers heeft met zijn vingertoppen het mes van de draaiende vlakbank geraakt. Dit gebeurde op een moment waar de deelnemer zonder directe begeleiding in de werkplaats aanwezig was. Waarbij de persoon in kwestie op eigen kracht de begeleiding opzoekt. Deelnemer had de wond zelf verbonden met verband uit de verbandtrommel en door de hevige bloeding is besloten hier niet aan te rommelen, maar professionele hulp op te zoeken. Zorgboer Falco is onmiddellijk naar de huisarts van de deelnemer gereden, waar ze doorverwezen zijn naar de spoedeisende hulp van het ziekenhuis. Daar zijn foto's gemaakt en bleek het alleen vleeswonden te zijn; er waren geen botten of zenuwen geraakt.

De betreffende deelnemer is een ervaren hout- en metaalwerker en had toestemming om met voorgenoemde machine te werken. Hij heeft een gedegen instructie gehad voor het werken met de desbetreffende machine. Door gehaast eventjes iets tussendoor te willen doen heeft hij de juiste, beschikbare veiligheidsmiddelen/adviezen niet gebruikt. Als organisatie hadden wij beter moeten letten op veiligheid. De directe aanwezigheid van een begeleider had hierin kunnen helpen, maar dit is niet met 100% zekerheid te zeggen. We hebben de situatie breed uitgemeten (met toestemming van deelnemer) om er een 'voorbeeld' van te maken naar andere deelnemers. Ook zijn persoonlijke machine afspraken aangescherpt om de kans op herhaling te verkleinen. De voorwaarde om te werken met machines in de werkplaats is nu aangescherpt: werken met de zwaardere machines in de werkplaats mag alleen als er 2 personen in de werkplaats aanwezig zijn.

#### Acties

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

### 7.2 Medicatie

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

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

### 7.3 Agressie

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

Het afgelopen jaar hebben wij helaas een aantal (verbale) agressie-incidenten plaatsgevonden. In alle gevallen had dit te maken met dezelfde deelnemer. We hadden al langer in de gaten dat het slechter met deze persoon ging en zijn meermaals het gesprek aangegaan. Wekelijks waren er tenminste twee individuele (langdurige) contactmomenten. Toch glipte deze persoon ons door de vingers. Eerste serieuze melding kwam van een medeciënt rond de zomer. Na een verbaal incident hebben we een melding gerapporteerd en zijn we met voornoemde cliënt in gesprek gegaan. Naar aanleiding van deze gesprekken is de individuele ondersteuning opgeschroefd en hebben we actief bijgedragen aan het vinden van extra ambulante begeleiding. Dit bleek echter niet eenvoudig; indicatie werd lange tijd niet afgegeven en crisisdienst GGZ-instelling bleek intussen ook niet passend.

In oktober ging het helemaal mis. Na een geweldsincident met partner van cliënt heeft cliënt een suïcidepoging gedaan en hebben wij politie, GGZ en Meldpunt Huiselijk Geweld ingeschakeld. Op de dag zelf, dit was een zondag, is een deel van het team naar verschillende locaties getogen en hebben in constante verbinding gestaan met hulpdiensten. Wat volgde waren 2 zeer intensieve weken waarin we voor zowel cliënt als ook partner passende hulp hebben georganiseerd. Gezien de ernst van de situatie gingen plotseling deuren open die lange tijd gesloten bleven. Zorgboer, zorgbegeleiding en teamondersteuner, aangevuld met het privénetwerk van cliënt hebben deze fase zeer intensief met elkaar opgetrokken. Als organisatie voor arbeidsmatige dagbesteding en begeleiding groep zijn wij helaas zeer beperkt in onze formele mogelijkheden in tijden van crisis in de privétijd van cliënten. Maar nood breekt wet en alle betrokken beroepskrachten hebben zich voor de volle 100% ingezet om deze situatie te managen op alle onmogelijke dagen en tijden. Als we iets geleerd hebben dan is het helaas dat preventieve interventies vrijwel nooit gehonoreerd worden; pas als het te laat is is er vanalles mogelijk...

Melding bij het Meldpunt Huiselijk Geweld is verplicht en vonden wij ook noodzakelijk. Er achter komende dat er verschillende regio's van veilig thuis zijn met verschillende formatten in online aanmelding van incidenten. Geen eenduidigheid. We zijn behoorlijk druk geweest met de meldingen, maar hebben uiteindelijk het idee dat er weinig met de meldingen gebeurt.

#### Acties

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

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

### 7.5 Strafbare handelingen

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

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

### 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Veiligheid van deelnemers en medewerkers heeft 100% commitment van alle betrokkenen. Waar wij een losse begeleidingsstijl voorstaan gaat dat echter niet op voor situaties betreffende veiligheid. Of het gaat om het gebruik van werkmiddelen, persoonlijke veiligheidsmiddelen of (verbale) agressie; wij hanteren een zero-tolerance beleid. En toch zul je altijd zien...

Er zijn altijd 'effe snelletjes' buiten het zicht en GvD'tjes buiten gehooraafstand van de begeleiding. De medewerkers hebben afgelopen jaar correct gehandeld en al naar gelang hevigheid gerapporteerd, melding gemaakt of hulpdiensten ingeschakeld.

Er is gelukkig geen verband tussen de gemelde incidenten en dus geen patroon van in gebreke blijven van de organisatie.

### 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.

**Stel voor 36 (van de 43) deelnemers de persoonlijke risico inventarisatie op. Van de overige 7 deelnemers is een persoonlijke risico inventarisatie aantoonbaar opgesteld. Reflecteer hier in het Jaarverslag 2023 op.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Actie afgerond op:** 21-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** nog net voor het eind van het jaar hebben we de de persoonlijke risico inventarisatie bij 36 deelnemers kunnen uitvoeren, zaak voor het komende jaar is deze up-to-date te behouden bij veranderingen van deelnemers ,en het formulier actief te betrekken in de intake procedure zodat deze actie niet hoeft terug te keren!

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Nieuwsbrief doorgelezen, wij hebben niet te maken met Dwang in de zorg

#### 4e inspraakmoment

**Geplande uitvoerdatum:** 13-12-2023

**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Dubbel in de acties gezet.

#### inspraakmoment 4

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023

**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Omdat we 2 inspraakmomenten hebben gehad, we naar de vorm van inspraak gaan kijken (waarschijnlijk cliëntenraad) en het moment niet altijd voor alle deelnemers een prettig moment van de dag was, hebben we besloten de 2 openstaande inspraakmomenten niet te houden.

#### inspraakmoment 3

**Geplande uitvoerdatum:** 09-08-2023

**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Omdat we 2 inspraakmomenten hebben gehad, we naar de vorm van inspraak gaan kijken

(waarschijnlijk cliëntenraad) en het moment niet altijd voor alle deelnemers een prettig moment van de dag was, hebben we besloten de 2 openstaande inspraakmomenten niet te houden.

**Jaarlijkse keuring uitvoeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-12-2023  
**Actie afgerond op:** 01-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond, certificaat op 2-12-2022 binnen gekomen.

**Document 'beroepshouding voorlichting en omgang met seksueel gedrag' doornemen met het voltallige beroepskrachtenteam.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-09-2023  
**Actie afgerond op:** 24-08-2023 (Afgerond)

**Functioneringsgesprekken vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zoals eerder omschreven zijn onze vrijwilligers allen gepensioneerde vakkrachten, die niet zitten te wachten op officiële functioneringsgesprekken. Wij schakelen dagelijks met hen en evalueren processen 'on the go'. Zouden wij de druk opvoeren en functioneringsgesprekken afdwingen dan zijn we ze kwijt. Wij houden deze actie wel in leven omdat we het belang van bewustzijn omtrent dit thema volledig onderschrijven.

**Doornemen met beroepskrachten van het document "omgang met seksueel gedrag"**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 16-11-2023 (Afgerond)

**Voeg direct na de uitvoering van de RI&E op 5 december a.s. de rapportage en plan van aanpak als bijlagen toe aan de werkbeschrijving.**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-12-2023  
**Actie afgerond op:** 08-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Deze rapportage en het plan van aanpak is beoordeeld en waar nodig aangevuld door de arbeidshygiënist, Marieke Esmeijer, die ook het bedrijfsbezoek bij ons heeft gedaan. De definitieve toetsing kan pas plaatsvinden als de RIE met bijbehorend plan van aanpak getoetst is door een hoger veiligheidskundige, Peter Bredius. Dit komt door een aanpassing in regelgeving. Zodra de toetsing rond is, zal er een definitief toets- en adviesrapport opgemaakt worden.

**Onderzoek en neem verbeter maatregelen welke leiden tot een hogere, representatieve tevredenheidsmeting.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 05-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** De tevredenheidsmeting voor dit jaar was al in gang gezet door de stagiaire. Voor volgend jaar willen we graag dat er een social designer met ons meedenkt, zodat we de meting beter afgestemd hebben op de deelnemers.

**Pas de PDCA kwaliteitscyclus toe met name gelet op het actueel beheren van de geplande acties.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023  
**Actie afgerond op:** 07-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** E.e.a. gelezen over de cyclus en de stappen gaan we vanaf nu bezig met het principe plan, do, check, act. Om te zien of we ons deze manier van werken aankomende tijd eigen kunnen maken, niet alleen bij openstaande acties, voer ik hem in als terugkerende actie.

**BHV cursus voor nieuwe beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-11-2023  
**Actie afgerond op:** 21-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er lopen in december 1 nieuwe beroepskracht en 1 nieuwe vrijwilliger mee met de Incompanyherhaling samen met t Liessenhuus op 11 december. Zij krijgen voor 11 december een basiscursus E learning.

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 10-11-2023, 09:00 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:** 10-11-2023  
**Actie afgerond op:** 12-11-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023  
**Actie afgerond op:** 07-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** De ontwikkeling dat er minimaal 2 keer per jaar i.p.v. 4 keer per jaar een inspraakmoment mag zijn, is een prettige. We merken dat 2 keer per jaar een moment prima haalbaar is en willen gaan onderzoeken of wij de inspraakmomenten verder kunnen ontwikkelen. Voor de Hartenboeren hebben wij contact met een social designer. Wij willen kijken of zij de inspraak kan opzetten via deze principes, zodat er meer te halen valt uit de inspraakmomenten. Wij hebben geen cliëntenraad en hoeven deze ook niet op te zetten, de wens is er wel vanwege de grootte van onze totale groep. de vraag is al uitgezet naar de deelnemers toe, tijdens het laatste inspraakmoment.

**Nav rechtsvormwijziging van eenmanszaak naar stichting: Voeg een nieuwe arbeidsovereenkomst toe in de werkbeschrijving bij paragraaf 332 (bij aanname nieuwe medewerker te realiseren) met de nieuwe naam Stichting Zorgboerderij Slangenburgh. Toets volgt bij praktijkaudit 2023.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023  
**Actie afgerond op:** 07-11-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Nieuwe arbeidsovereenkomst toegevoegd.

**Voeg de nieuwe, gewijzigde overeenkomsten toe tbv samenwerking met Sa-net en Staatsbosbeheer (werkbeschrijving, paragraaf 651). Voeg de nieuwe handelsnaam Stichting Zorgboerderij Slangenburgh toe op de samenwerkingsovereenkomsten. Toets volgt bij beoordeling praktijkaudit 2023.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2023

**Actie afgerond op:** 07-11-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** De schriftelijke afspraken (contracten) met samenwerkingsspartners zijn toegevoegd. De rol van Staatsbosbeheer is veranderd in de afgelopen jaren. Van samenwerkingspartners is Staatsbosbeheer puur naar opdrachtgever en verhuurder gegaan. Dit jaar is woonzorgnet toegevoegd aan het rijtje met onderaannemers.

**In jaarverslag 2022 schrijft u over ongewenste intimiteiten die hebben plaatsgevonden door een deelnemer. Hierop heeft in het jaarverslag reflectie plaatsgevonden. Evalueer/reflecteer voorafgaand aan de praktijkaudit 2023 nogmaals en maak een verslag. Bespreek tijdens de praktijkaudit 2023**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-10-2023

**Actie afgerond op:** 07-11-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** verslag geschreven met alle bovenstaande normen benoemd. daarnaast gereflecteerd over afgelopen jaar met collega's. verslag toegevoegd aan map 'de voice'

**Ongewenst gedrag protocol doornemen met alle beroepskrachten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 03-10-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** doorgenomen met alle beroepskrachten. Mogelijk inzage 'de voice' map. dit is door het jaar ook enkele keren aan bod gekomen tijdens ons wekelijkse teamoverleg.

**Intakeproces tegen het licht houden**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023

**Actie afgerond op:** 30-08-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** de intakeprocedure opgefrist naar hedendaagse standaard vanuit kwaliteitssysteem, maar feedback van nieuwe deelnemers & onze zorgbegeleiders maakt het document te log voor onze organisatie. wat betekent dat wij hierop onze eigen draai moeten geven. wordt dus vervolgd

**inspraakmoment 2**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2023

**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**inplannen van de evaluatiegesprekken tijdens zorgoverleg**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-03-2023

**Actie afgerond op:** 22-05-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** evaluatieverdeling gemaakt onder de zorgberoepskrachten

**Verzekeringsscan Kemperman**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-08-2023

**Actie afgerond op:** 31-08-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Administrateur Hettie heeft in augustus het hele verzekeringspakket doorlopen met de verzekeringsagent van Kemperman. Alles is weer afgestemd, maar intern zijn we tot de conclusie

gekomen dat wij ons niet meer kunnen vinden in de werkwijze van het kantoor na verkoop aan grotere firma. Voor nu klopt alles weer, maar voor komend jaar gaan wij wss zoeken naar een ander kantoor.

**Aanleg irrigatiesysteem tuinderij aanleggen**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2023

**Actie afgerond op:** 25-08-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Veel later dan bedacht, maar toch gelukt! Ware het niet op een ander veld dan in eerste instantie bedacht... Het hele originele veld is nu klaar en ligt te wachten op seizoen 2024.

**Nakijken of de verzekeringen nog voldoende dekkend zijn.**

**Geplande uitvoerdatum:** 22-08-2023

**Actie afgerond op:** 22-08-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Deze taak is opgepakt de de administrateur van de zorgboerderij. Heeft alle verzekeringen opnieuw tegen het licht gehouden met het assurantiekantoor en waar nodig bijgesteld. Tevens afgesproken dat dit vast onderdeel wordt van haar takenpakket.

**Presenteren onderzoek Social Design**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-03-2023

**Actie afgerond op:** 28-03-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Op locatie social design onderzoek gepresenteerd aan management Voedselbank Doetinchem. O.b.v. deze presentatie fiat gekregen om nieuw concept te toetsen i.s.m. VB.

**Interviews t.b.v. Social Design**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**Actie afgerond op:** 26-02-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** T.b.v. Social Design-traject uiteindelijk 55 interviews gehouden met klanten van de Voedselbank Doetinchem en Stichting Mini Mannamarkt Doetinchem.

**Analyseren data interviews Social Design**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**Actie afgerond op:** 26-03-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** N.a.v. Social Design-traject onderzoeksrapport opgesteld en gedeeld met stakeholders.

**MAEX impactmeting uitvoeren en Social Handprint opstellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023

**Actie afgerond op:** 27-06-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Enigszins verlaat, maar voor de jaarverantwoording van gemeente Doetinchem op laten stellen.

**Keuring materialen PMB-Keuringen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2023  
**Actie afgerond op:** 15-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jaarlijkse keuring weer uitgevoerd door pmb keuringen.

**Actualisatie kwaliteitssysteem**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-01-2023  
**Actie afgerond op:** 26-10-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Voor aankomende audit heeft mijn collega Wiebe het kwaliteitssysteem geactualiseerd. Op dit moment zijn er 4 beroepskrachten die kunnen werken in de KwApp. 2 zorgwerkbegeleiders, de teamondersteuner en de bestuurder. Dit zien we als een goede ontwikkeling die we de komende jaren in stand willen houden en, liever nog, dat er nog meer collega's kunnen werken in het systeem.

**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:** 02-11-2023  
**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**Open dag organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2023  
**Actie afgerond op:** 03-06-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** In de periode maart tot begin juni samen met Falco bezig geweest met het organiseren van de open dag. Op 3 juni is de open dag geweest.

**Jaarlijkse controle brandblussers en EHBO koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023  
**Actie afgerond op:** 07-08-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Op 07-08 zijn de brandblussers gecontroleerd en waar nodig vervangen of aangepast. op 02-08 zijn onze ehbo koffers gecheckt en waar nodig bijgevoerd

**Bouw was- en verpakstation**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2023  
**Actie afgerond op:** 24-08-2023 (Afgerond)

**Bouw was- en verpakstation**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2023  
**Actie afgerond op:** 24-08-2023 (Afgerond)

**Toelichting:** Een lang lopend proces, door de keuze om te bouwen met onze vrijwilligers heeft het langer geduurd dan normaal. Voor komende project willen we proberen meer vaart erin te houden. Super tevreden met het resultaat, waar het hele team trots op mag zijn!

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 13-06-2023  
**Actie afgerond op:** 02-06-2023 (Afgerond)

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2023  
**Actie afgerond op:** 30-05-2023 (Afgerond)

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

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

**Professionaliseren houtwerkplaats laatste fase: afzuiginstallatie.**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2022  
**Actie afgerond op:** 01-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Nog niet afgerond, wegens financiële ruimte.

**Opstellen vacature 'Manager ZbS'**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-11-2022  
**Actie afgerond op:** 27-02-2023 (Afgerond)

**Ontwikkeling definitief ontwerp voor de regeneratieve tuinderij**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-11-2022  
**Actie afgerond op:** 07-02-2023 (Afgerond)

**Deelname tuindersopleiding Jean Martin Fortier**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2022  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

**Acties van de RI&E bijwerken met Buuls als eerste in de rij.**

**Geplande uitvoerdatum:** 22-12-2022

|                           |                                                                                         |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Actie afgerond op:</b> | 01-02-2023 (Afgerond)                                                                   |
| <b>Toelichting:</b>       | De acties bij Buuls zijn uitgevoerd. De RI&E zal zo spoedig mogelijk bijgewerkt worden. |

**Inspraakmoment 1**

|                               |                                                                                                                                                               |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 15-02-2023                                                                                                                                                    |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 22-02-2023 (Afgerond)                                                                                                                                         |
| <b>Toelichting:</b>           | inspraakmoment gehouden met 6 deelnemers, en een aantal beroepskrachten, gegevens verzameld en opvallende punten worden aangegeven in het komende teamoverleg |

**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.

**Opzetten actieve interne samenwerking voor de Code Sociale Ondernemingen**

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 01-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

**Businesscoaching Carolien Nijhuis**

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 02-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

onderzoeken of onze social designer (betrokken bij de Hartenboeren versmarkt) ook iets kan betekenen voor onze inspraakmomenten. En ze op die manier waardevoller maken.

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 08-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

Aanbesteding WLZ zorgkantoor Menzis. Steeds vaker krijgen wij aanvragen waarbij van deelnemers met een WLZ indicatie. Dit wordt opgelost door een PGB, om onze boerderij toegankelijk en bereikbaar te houden voor deelnemers van verschillende doelgroepen en voor risico spreiding te zorgen wat betreft financiën (niet alleen afhankelijk zijn van een subsidie) hebben we als wens vanaf 1 juni 2024 aanbesteed te zijn.

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 08-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

**protocol zieke dieren opstellen**

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 08-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

**Intakeproces tegen het licht houden**

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 11-01-2024 |
|-------------------------------|------------|

**Intake formulier updaten****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2024**Nagaan of er klachten zijn. Navraag doen bij de vertrouwenspersoon****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2024

Onderzoek en neem verbeter maatregelen welke leiden tot een hogere, representatieve tevredenheidsmeting. De uitkomsten van het onderzoek naar de tevredenheidsmeting van 2023, worden meegenomen in de maatregelen voor de meting van 2024. We gaan bekijken of het werkt om een social designer mee te laten denken met onze meting. Deze social designer heeft veel goed werk verricht tijdens het opzetten van de Versmarkt in 2023.

**Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2024**inplannen van de evaluatiegesprekken tijdens zorgoverleg****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2024

Opleidingsdoelen 2024 vastleggen 1e kwartaal 2024. In de begroting 2024 is budget gereserveerd voor opleiding. In het 1e kwartaal 2024 in grote lijnen het potje verdelen over onze verschillende werkzaamheden en de zorgkant, waardoor het voor collega's duidelijk wordt wat er beschikbaar is aan financiële middelen om cursussen en opleidingen te volgen.

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2024**Jaarlijkse keuring uitvoeren****Geplande uitvoerdatum:** 27-02-2024**Oprichten stichting HartenBoeren****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Feestelijke lancering HartenBoeren****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**MAEX impactmeting uitvoeren en Social Handprint opstellen****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**kwaliteitsbeeld maken (zie bouwsteen 4)****Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2024

**Onderzoeken of het mogelijk is een cliëntenraad voor de zorgboerderij te organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2024

**Het voltallige team bekend maken met de PDCA kwaliteitscyclus**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2024

**Onderzoeken of we inspraakmomenten kunnen opzetten vanuit Social design.**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-03-2024

**Samenwerking met externe partners voor ons voedselproject verder ontwikkelen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-03-2024

**Formaliseren samenwerking Abdijhoeve Betlehem**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-03-2024

**inwerkprogramma voor nieuwe werknemers opstellen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 22-03-2024

**in- en uitstroom cijfers analyseren. Zo nodig specialistische hulp in roepen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 26-03-2024

**Vacature publiceren t.b.v. nieuwe zorgcollega**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2024

**2e inspraakmoment**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024

**Verdubbeling klanten HartenBoeren (500pers.)**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-05-2024

**aanbesteden op WLZ****Geplande uitvoerdatum:** 16-05-2024**Brandidocument Wholebrands****Geplande uitvoerdatum:** 20-05-2024**Eerste verkennende overleg SBB over langdurige overeenkomst gebruik boerderij****Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2024**Talentscan en coaching medewerkers****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Uitvoeren talentscan volledige team****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**beroepshouding seksualiteit bespreken met betrokken collega's****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Intensiveren gebruik goedendagapp.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2024**Verzekeringsscan****Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2024**Nakijken of de verzekeringen nog voldoende dekkend zijn.****Geplande uitvoerdatum:** 16-08-2024

**Jaarlijkse controle brandblussers en EHBO koffers**

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2024

**Controle actueel noodplan**

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

**Strategie en vormgeving HartenBoeren klaar**

Geplande uitvoerdatum: 06-09-2024

**Ongewenst gedrag protocol doornemen met alle beroepskrachten.**

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2024

**Officiële lancering HartenBoeren 2.0**

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2024

**analyseren wat het effect is op het aanleren van voedselveerdigheden en het verbeteren van het voedingspatroon (onderwerp van positieve gezondheid)**

Geplande uitvoerdatum: 25-10-2024

**BHV cursus voor nieuwe beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers**

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

**Tevredenheidsmeting**

Geplande uitvoerdatum: 13-11-2024

**Afronden ontwikkeling van de oogstaandelen i.s.m. Wholebrands**

Geplande uitvoerdatum: 22-11-2024

**Verdienmodel/oogstaandelen HartenBoeren uitwerken**

Geplande uitvoerdatum: 29-11-2024

**Volgen Leergang Sociaal Ondernemen Universiteit Utrecht****Geplande uitvoerdatum:** 29-11-2024**Functioneringsgesprekken met werknemers****Geplande uitvoerdatum:** 16-12-2024**Tevredenheidsmeting Hoe kunnen we meer respons krijgen op de tevredenheidsmetingen?****Geplande uitvoerdatum:** 18-12-2024**Afronden transitie zorgback-end naar CareFriend****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving**Geplande uitvoerdatum:** 25-09-2026**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2026**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Tevredenheidsmeting****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** het is ondertussen bijna vaste prik dat de tevredenheidsmeting wordt uitgedeeld en verwerkt door de stagiaire, met toezien oog van de stagebegeleider. in algemene zin mogen wij tevreden zijn over de resultaten. dilemma blijft het terug krijgen van ingevulde metingen. dit jaar was dit 50% een verbetering met vorig jaar maar nog niet wat we zouden willen

**Afsluiten verzuimverzekering****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.**[Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Functioneringsgesprekken vrijwilligers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**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.

Als er al een duidelijk verbeterpunt is t.b.v. de actielijst, dan is het wel het tijdig afsluiten van uitgevoerde acties... Alle beroepskrachten zijn zich bewust van de ingeplande acties en voeren die naar behoren uit. Daarmee verbeteren we de organisatie en de zorg die leveren. Het afsluiten is echter vaak 'bijzaak' welke pas plaatsvindt op het moment dat we deadlines hebben als het jaarverslag of de audit. Dit zal niet heel betrokken overkomen op auditoren en beoordelaars, maar dat is een vertekend beeld. Niet alle termijnen voor afsluiting van acties kunnen gehaald worden simpelweg door afhankelijkheid van bijv. externe partijen of werkdruk, zoals afgelopen 2 jaar i.v.m. uitval teamlid. De acties worden uitgevoerd, het afvinken is dan soms echt van minder belang. Het systeem moet ons dienen en niet bestaan voor haar eigen bestaansrecht. We hebben de intentie dit beter vorm te geven, zonder twijfel. Hiervoor gaan stemmen op om een keer per maand het teamoverleg volledig in het teken te zetten van het jaarverslag. Daarmee trekken we het meer de 'werkvloer' op en krijgen we er wellicht wat meer ritme in...

**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

Dat we het al hebben over 2024 tot 2029....

Impact maken. Met z'n allen, naar eigen kracht en vermogen. Samen beter. Zijn, maken en bedenken. Het verleden leert dat de toekomst moeilijk te plannen is, maar doelen hebben werkt zeker. HartenBoeren lost in 2029 de landelijke tekorten in vers producten voor voedselhulpprogramma's op. SZbS & HWbv zijn niet meer weg te denken uit het dagbestedings-, participatie en leerwerkbestel van de regio Doetinchem/Achterhoek.

Met het verlengen van het huur-, pacht-, of zelfs koopcontract van de boerderij ontstaan er de komende jaren legio mogelijkheden voor uitbreiding van de zorg. Gedacht kan/zal worden over offgrid woonunits voor begeleid wonen, en nieuwbouw op plek waar nu de ligboxstal nog staat. 2024 wordt het jaar dat we de eerste contouren gaan schetsen voor deze plannen, met de daarop volgende jaren alle aandacht voor de realisatie. Duurzame, ecologische bouwmethoden in een regeneratieve landbouw-omgeving, met onderwijs, herstel & zorg als verbindende factoren. Wij worden hierbij het opleidingscentrum voor participatiebanen in kleinschalige voedselprojecten.

Als organisatie worden we een soort thuisbasis voor een ieder die zich in de Achterhoek voor zichzelf en zijn leefomgeving in wil zetten. Wij worden een schoolvoorbeeld van regeneratief ondernemen en dragen dit actief uit d.m.v. inspiratiesessies en presentaties.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

#### Vernieuwd en verbeterd huurovereenkomst Staatsbosbeheer

In 2024 moeten we een nieuwe gebruiksformule opstellen voor onze boerderij. Staatsbosbeheer is eigenaar van het pand en de ondergrond(en) en heeft toegezegd dat wij dit jaar een langdurig perspectief krijgen op het gebruik van de ons zo dierbare ruimte. Dit zal betekenen dat we aan het eind van het jaar ofwel een meerjaren huurcontract, een pachtcontract of een koopovereenkomst gesloten hebben, met inbegrip van de gewenste ontwikkelingen voor de komende jaren t.a.v. nieuwbouw en uitbreiding faciliteiten.

#### Doorontwikkeling back-end zorgprocessen (o.a. implementatie CareFriend)

Onze zorg gaat over mensen. Voor mensen, door mensen. Toch dienen wij ons te conformeren aan verschillende systeemwerelden, of positiever; kunnen wij ons bedienen van verschillende systemen die ons werk 'aan de achterkant van de zorg' professioneler of gebruiksvriendelijker maken. Implementatie van het EPD Carefriend is een langgekoesterde wens van het zorgteam. Door krapte van binnen de personele bezetting van het zorgteam beschikken wij al geruime tijd over dit systeem, maar hebben we de transitie van papier naar digitaal nog niet kunnen maken. Herverdeling van het takenpakket maakt het mogelijk dat onze teamondersteuner, met affiniteit met structureren, de komende tijd aandacht kan geven aan de inrichting van het systeem i.s.m. de zorgcoördinator.

#### Aantrekken nieuwe zorg-collega

Na bijna 8 jaar verlaat onze oudste beroepskracht onze organisatie. Hij was toe aan nieuwe uitdagingen en maakt de overstap naar jeugdzorg. Hiermee komt er budgettaire ruimte voor het aantrekken van een nieuwe zorg-collega. Medio febr. 2024 is de oude collega vertrokken en is het zorgteam gestart met het definiëren van de taakomschrijving van de nieuw aan te trekken collega. Wij hopen vóór de zomer van 2024 een passende kandidaat te vinden en ingewerkt te hebben voor de vakanties beginnen. Momenteel wordt er gedacht aan ca. 20 uur per week, voor een collega met uitsluitend zorgtaken, misschien wel HBO geschoold. Maar dat is niet in beton gegoten; belangrijkste is zoals altijd dat er een persoonlijke klik moet zijn en de juiste intrinsieke motivatie om inhoud te geven aan de functie. Al het andere is bijzaak.

### Verdubbeling aantal klanten HartenBoeren

Pilotjaar 2023 is een leerzaam jaar geweest. Naast het aanleggen van de verschillende tuinen hebben we nieuwe werkwijzen geïmplementeerd en ontstond er een compleet nieuwe toevoeging aan het plan in de vorm van de wekelijkse gratis pop-up versmarkt. Alle geleerde en beleefde elementen hebben we geregistreerd en evalueren wij eind februari 2024. Maar een ding is zeker; we gaan onze tuinderij verdubbelen in omvang en qua output. Dit betekent dat wij in seizoen 2024 een teeltplan uitvoeren, waarbij we wekelijks voor 500 personen groenten verbouwen. Of we deze weer op eigen initiatief aan de man gaan brengen via de versmarkt of dat we inhouse bij de Voedselbank de groenten gaan uitreiken zal de komende tijd duidelijk worden.

### Partnership met Abdijhoeve Betlehem en HartWerk b.v.

Na sluiting van onze lunchroom hebben we de keukenbrigade verhuist naar de boerderij. De ambities om een serieuze voedseltak toe te voegen aan ons werkaanbod zijn er niet minder op geworden. Doorontwikkeling kan hoogstwaarschijnlijk op korte termijn plaatsvinden door een partnerschap aan te gaan met het gastenverblijf van de Sint Willibrords-abdij, Abdijhoeve Betlehem. Op het moment van schrijven is net een voorstel samenwerkingsovereenkomst de deur uitgegaan, waarbij de HartWerk B.V. de mogelijkheid krijgt om haar nieuwe food-label 'LoBi Catering' te ontwikkelen. Dagelijks vertrekt de keukenbrigade dan naar de abdij om daar maaltijden te bereiden voor de gasten van de Abdijhoeve o.b.v. verse, lokale liefst biologische producten. In totaal zou dit over tenminste 3750 maaltijden per jaar gaan, met verschillende uitbreidingsmogelijkheden.

### Ontwikkeling merk- en communicatiestrategie HartenBoeren

Subsidies uit o.a. het Oranjefonds stellen ons dit jaar in staat een professionele merk- en communicatiestrategie te creëren voor de HartenBoeren. Dit doen wij in samenwerking met Marielle Gussenhoven van Wholebrands; een zeer ervaren senior marketeer met een specialisatie in regeneratieve merken en producten. Met haar kunnen we de missie en visie achter de HartenBoeren omtoveren tot een sterk merk, waardoor eventuele financiers een goed beeld krijgen van de impact die wij namens hen kunnen genereren.

### Acties

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

### Bijlagen

- Samenwerkingsvoorstel HartWerk en Abdijhoeve feb. 2024
- Samenwerking Wholebrands 2024

## 9.3 Plan van aanpak

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

### Vernieuwd en verbeterd huurcontract Staatsbosbeheer

Dit is een middellange termijn doelstelling. November 2024 loopt onze huidige (tijdelijke) overeenkomst af en voor die tijd verwachten de zaken rond te krijgen. Hiervoor is overleg met regiomanager SBB nodig. Het juiste moment hiervoor is echter afhankelijk van vele externe factoren, waar wij wel weet van hebben, maar geen invloed op. Het zal dus een organisch proces worden waarbij we vooral moeten focussen op de goede intenties van alle partijen en vertrouwen hebben in een goede afloop. In het voorjaar, als ons erf er optimaal bijligt is wat ons betreft een uitstekend moment om het regio- en bovenregionaal management uit te nodigen voor de eerste verkennende gesprekken. Hiervoor maak ik een actie aan.

### Doorontwikkeling Back-end Zorgprocessen

Na afronding van het jaarverslag ontstaat er voor eerder benoemde beroepskrachten ruimte om concreet aan de slag te gaan met de implementatie van CareFriend, ons EPD naar keuze. Deze transitie zal enige tijd in beslag nemen omdat het o.a. gaat over het transporteren van vele documenten van de fysieke dossiers naar de digitale omgeving. In principe mag dit traject het hele jaar duren, waarmee het dus een lange termijn doelstelling is. Ik plan hem als actie in voor afronding transitie naar CareFriend in december 2024.

### Aantrekken nieuwe zorgcollega

Nu de ruimte is ontstaan kunnen we op zoek naar een nieuwe collega. Hiervoor hebben de eerste wensenlijst al opgesteld en is het de bedoeling dat we eind maart een vacature publiceren. Het betreft dus een korte termijn doelstelling, zie actielijst. Mocht er in de tussentijd een passende persoon ten tonele verschijnen dan kunnen we onmiddellijk afwijken van voorgenoemde planning.

**Verdubbeling klanten HartenBoeren**

Het gaat in dit geval niet over klanten in de traditionele economische zin, maar om ontvangers van de gratis groenten uit onze tuinderij. In veel gevallen klanten van de Voedselbank, maar ook mensen aangesloten bij andere voedselhulpprogramma's. Realisatie van dit plan is eigenlijk al ingezet d.m.v. teeltplan en inkoop zaai- en pootgoed, maar zal pas echt geëffectueerd worden als we starten met de uitlevering. Dit zal ergens begin of midden mei 2024 op volle kracht van start gaan. Middellange termijn doelstelling dus.

**Partnership met Abdijhoeve i.v.m. LoBi Catering**

De verkennende gesprekken hebben al plaatsgevonden en de samenwerkingsovereenkomst is in concept al toegevoegd aan de bijlagen. Wanneer het management van de Abdijhoeve akkoord is met het voorstel dan kan er op korte termijn een aanvang gemaakt worden met de daadwerkelijke productie @Abdijhoeve. Dit is een doelstelling voor de zeer korte termijn dus.

**Ontwikkeling merk HartenBoeren**

Dit proces is ook al in gang gezet, maar bied op korte, middellange en lange termijn verschillende eikpunten. Het is de bedoeling dat we in fases werken naar een lancering van het Merk. Hiervoor zal ik een drietal acties opnemen in de lijst.

**Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

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

- |            |                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>9.2</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Samenwerkingsvoorstel HartWerk en Abdijhoeve feb. 2024</li><li>• Samenwerking Wholebrands 2024</li></ul> |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- |            |                                                                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.1</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Social Design Onderzoek HartenBoeren</li><li>• Impactmeting 2022 MAEX</li></ul> |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|