

Jaarverslag Naoberhoeve 2022

Inhoud

1. Inleiding	blz. 2
2. De organisatie	blz. 3
Vanuit de Stichting	blz. 4
Vanuit de Maatschap	blz. 5
3. Teamontwikkeling	blz. 6
4. De Zorg	blz. 10
5. De Naoberhoeve en het kwaliteitskader	blz. 12
6. Paar getallen	blz. 15
7. Nawoord/vooruitblik	blz. 16

"Wanneer je iemand benadert zoals hij is, zal hij blijven zoals hij is.

Wanneer je hem benadert zoals hij zou kunnen zijn, zal hij worden zoals hij kan zijn"

Goethe

1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van 2022, het 25e jaar van het bestaan van Zorgboerderij De Naoberhoeve te Echten. Waartoe dient dit verslag en wat mag u ervan verwachten?

De Naoberhoeve wil een lerende organisatie zijn. In dit document willen we verslag doen van hoe het afgelopen jaar verlopen is, wat goed ging, wat beter kan, een document waarin we zowel verwoorden als verantwoorden. Gezocht wordt naar een brede vorm waarin zowel bestuur, Maatschap, deelgevers als deelnemers aan het woord zijn, zodat het een gezamenlijk reflectieverslag van het afgelopen jaar wordt, naast een formeel gewenst document.

Mensen die begeleiding ontvangen op de Naoberhoeve worden deelnemers genoemd. Degene die begeleiden worden deelgevers genoemd.

Van de deelnemers kunt u quotes lezen (**groene tekst**) door het verslag heen. Deze quotes staan soms op een plek, die aansluit bij het voorgaande, soms niet. Het maakt hopelijk iets beleefbaar van klimaat en cultuur op de Naoberhoeve.

Van de deelgevers kunt u verslagjes lezen van hun werkgebied in de bijlage "Werkgebieden". In de bijlage "Activiteitenlijst naoberhoeve 2022" leest u een globaal overzicht van gebeurtenissen door het jaar heen, die net iets uitgaan boven het alledaagse.

Met dit jaarverslag doen we mee aan de pilot van de Landelijke Federatie Landbouw en Zorg betreffende het Kwaliteitskader. Wij doen mee met een jaarverslag "vrije vorm".

Veel leesplezier,
Jaap Gorter, coördinator zorg.

2 De organisatie

De Naoberhoeve is een entiteit met een dubbele doelstelling; een biologisch dynamisch landbouwbedrijf en een antroposofische zorginstelling. Het is een samenwerkingsverband tussen Maatschap De Naoberhoeve en Stichting Zorgboerderij De Naoberhoeve. De Stichting is eindverantwoordelijk voor de geboden zorg, de Maatschap voor het runnen van het landbouwbedrijf. De Stichting en de Maatschap staan elk als afzonderlijke entiteit ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en voeren elk een eigen boekhouding en jaarcijfers (beiden verzorgd door administratie- en accountantskantoor Trippel AAA).

Bij de Stichting waren al jaren in dienst; Roelinda Alkema en Jaap Gorter. De andere deelgevers waren in dienst bij de Maatschap. Op 1 juli 2022 kwamen de medewerkers van de Maatschap over naar de Stichting; Esther Stoorvogel, Greetje Pekel, Jackie Bakker, Myrthe van der Linde en Tine Willekens. De aanleiding van hun overstap was de invoering van de Wtza. In de oude situatie zou de Zorgstichting mogelijk aangemerkt kunnen worden als een lege huls. Dit wilden we voorkomen én we wilden meer helderheid scheppen in onze organisatie. In de nieuwe vorm is het eenvoudiger voor de Zorgstichting om de verkregen vergoeding voor begeleiding én de gemaakte kosten transparant te verantwoorden. Met de Maatschap is een nieuwe overeenkomst opgesteld waarin duidelijk omschreven is voor welke diensten de Stichting hen betaalt.

Deze ontwikkelingen hadden niet alleen formele maar ook sociale consequenties. Voor de teamleden riep het vragen op waarvoor dit allemaal nodig was en wat het voor ieder van hen betekende. De leden van de Maatschap waren als werkgever bekende gezichten, aanwezig op de werkvloer. Het bestuur van de Stichting als werkgever is formeler en meer op afstand.

Voor het Stichtingsbestuur betekende het een serieuze toename van hun werkgeversrol.

Voor o.a. de overstap van de landbouw-cao naar de cao-gehandicaptenzorg werd externe expertise binnengehaald.

De leden van de Maatschap en de medewerkers van de Stichting functioneren op de werkvloer als leden van één team. Alle teamleden=deelgevers hebben een dubbele taakstelling doordat ze naast het begeleiden van deelnemers ook verantwoording dragen voor een werkgebied binnen het agrarische deel.

De organisatiestructuur van de Naoberhoeve wordt het beste verbeeld met een lemniscaat. De deelgevers dragen primair verantwoordelijkheid voor eenieders plaats hierin. (Zie voor verdere uitleg Naoberkwaliteit 4.0)



Vanuit het Stichtingsbestuur

Het bestuur kende een vrij intensief jaar en kwam in 2022 tien keer bijeen. Tussendoor vond regelmatig overleg plaats tussen bestuursleden en de coördinator en werd op een aantal onderwerpen extern advies gevraagd.

De bestuursvergaderingen vinden altijd op de hoeve plaats en helemaal in lijn met de aard van de Naoberhoeve worden ook de coördinator-zorg en leden van de Maatschap uitgenodigd deel te nemen aan de vergaderingen.

Er waren dit jaar verschillende zaken die de aandacht vroegen. Hieronder een korte weergave van de belangrijkste onderwerpen.

Stichting - Maatschap

Veel tijd en aandacht is in 2022 besteed aan de verhouding en afspraken tussen Maatschap en Stichting. Basis hierin is steeds de wens van alle betrokkenen om de nauwe verbinding tussen de boerderij en de zorgorganisatie te handhaven. De Naoberhoeve is één bedrijf, waarbij landbouw én zorg elkaar voeden en in evenwicht houden. We willen een zorgboerderij zijn die uitstekende zorg biedt op een manier die aansluit bij de principes van een biologisch dynamisch boerenbedrijf.

Tegelijkertijd is er een gerealiseerde noodzaak om beide 'poten' gescheiden te beheren, verantwoordelijkheden helder uit elkaar te houden en financieel gezonde afspraken te maken.

In dit kader was eind 2021 al besloten de zorgmedewerkers onder de Stichting te laten vallen. Voor alle medewerkers werd, met extern advies, een nieuw contract opgesteld volgens CAO-normen en aan hen voorgelegd. Per 1 juli hadden alle medewerkers een nieuw contract ondertekend met de Stichting. In het kader van deze nieuwe verhoudingen werd in het najaar een ontmoeting tussen bestuur en medewerkers georganiseerd, wat door alle betrokkenen erg werd gewaardeerd.

Tevens werden de afspraken tussen de Maatschap en de Stichting herijkt. Er werd een 'overeenkomst van opdracht' uitgewerkt, daarbij geadviseerd door Trippel AAA. In deze overeenkomst zijn verantwoordelijkheden en financiële afspraken vastgelegd.

Financiële situatie

De financiële situatie heeft uiteraard steeds de volle aandacht, voor het bestuur primair gericht op de zorg. Daarnaast is er ook steeds aandacht voor de financiële ontwikkelingen binnen het agrarische gedeelte. Voor beide onderdelen van de organisatie streven we naar een financieel gezonde bedrijfsvoering. Daarbij is ook steeds aandacht voor verbeterd inzicht in de financiële ontwikkelingen en hierover wordt regelmatig overlegd met Trippel AAA.

Eind 2022 stelden we vast dat de financiële situatie van beide organisatieonderdelen verbeterd zijn ten opzichte van 2021. De financiële buffer is in ieder geval binnen de Stichting aanzienlijk verbeterd; nog niet voldoende voor een gezonde continuïteits-reserve, maar basis voor een positieve trend.

Kwaliteit, wet- en regelgeving

Als Naoberhoeve willen we uiteraard voldoen aan alle bestaande wet- en regelgeving. Daarnaast omarmen wij het Kwaliteitskader Landbouw en Zorg. Dit vraagt continue aandacht voor het monitoren van kwaliteit. Vanuit het bestuur wordt dit proces en de gesprekken daarover tussen Jaap en Bezzin en de Federatie met interesse gevolgd.

Het bestuur is daarnaast in gesprek met Jaap om te kijken naar verlichting van zijn werkzaamheden. Dit heeft in 2022 nog niet geleid tot concrete acties.

De Naoberhoeve is conform de regels van de Wtza ingeschreven bij het Landelijk register zorgaanbieders (LRZa). Omdat de Stichting minder dan 10 medewerkers in dienst heeft hoeft niet aan de vergunningsplicht te worden voldaan.

Bestuur samenstelling

In 2022 vonden enkele bestuurswisselingen plaats. Karin Kooiman besloot begin van het jaar weer terug te treden. Na het overzetten van de medewerkers naar de Stichting eind van de zomer trokken ook Henk Poppenk en Maraike Hein zich terug. Henk had ruim 2,5 jaar de rol van voorzitter op zich genomen en trok zich terug vanwege zijn verhuizing naar Zutphen; de voorzittershamer werd overgenomen door Peter Mol. Maraike trok zich terug vanwege de vernieuwde verhoudingen tussen Maatschap en Stichting. In die periode werden ook twee nieuwe bestuursleden gevonden: Ronald Enting, die de rol van secretaris van Peter overnam, en Brigitte Hofman.

Per eind 2022 bestaat het bestuur uit: Peter Mol (voorzitter), Elmar Mook (penningmeester), Ronald Enting (secretaris), en Brigitte Hofman (lid).

De inschrijvingen bij de KvK alsmede UBO-registraties van de bestuursleden zijn per eind 2022 actueel.

Namens het bestuur, Peter Mol

Vanuit de Maatschap

Begin 2022 zijn we met Stichting en Maatschap om tafel gaan zitten om beide boekhoudverslagen naast elkaar te leggen en te kijken hoe toekomstbestendig we waren.

De conclusies waren dat we veel werk te verzetten hadden met betrekking tot de Wtza en dat de inkomsten omhoog moesten en de uitgaven omlaag om te komen tot een gezond ondernemersinkomen.

Dit betekende vele avonden overleggen met elkaar, met het bestuur en met Trippel AAA.

Alle medewerkers die in de loop van de jaren bij de Maatschap aan het werk waren gekomen moesten, om helderheid te scheppen voor de WTZA, over naar de Stichting.

"Daar waar de zorg geleverd wordt horen ook de loonkosten voor de zorg te liggen."

Zo waren we als Maatschap, op onze zaterdaghulp na, werkgever af.

De koeien hadden in de afgelopen jaren door verschillende oorzaken niet de inkomsten van twee huishoudens kunnen leveren, wat maakte dat Jochem het team verliet om zijn werk als bouwvakker weer op te pakken. Dit wel na heel veel uren overleg en wikken en wegen binnen de Maatschap en samen met de Stichting.

Eén man minder betekent wel een stap harder lopen op het erf en in de veehouderij. Hopelijk vertaalt dit zich in de boekhouding van 2022 met een plus onder de streep voor de veehouderij.

Namens de Maatschap, Gerlof

"Jan, je was nog maar sinds 2 weken bij ons in een schrikbarend snel proces van dementie. Antwoorden op een eenvoudige vraag lukte je eigenlijk al niet meer. Aan het einde van de dag kwam je vriendin je halen, je stond op en treuzelde, op je gezicht een ontwapenende glimlach. Je stotterde wat en uiteindelijk klonk luid en duidelijk;" gezellig"
Twee weken later overleed je. Bij de Mijmerboom legden we een groot stuk blauw gestold glas neer ter nagedachtenis aan jou."

3 Team functioneren/-ontwikkeling

Communicatie intern

Elke woensdag wordt door het team vergadert van 15-16 uur. De agenda en de personele bezetting voor de daaropvolgende twee weken wordt doorgenomen. Daarnaast worden er praktische en beleidsmatige onderwerpen besproken.

Het dagelijkse "afkarnen" (nabespreken van de dag door teamleden en stagiaires) blijft moeilijk te organiseren doordat de deelgevers vaak deelnemers thuis moeten brengen. We zijn op zoek naar extra vrijwilligers voor het vervoer.

Veel snelle communicatie gaat op de Naaberhoeve via de groepsapp en in de wandelgangen. Voor de chauffeurs is er een extra groepsapp.

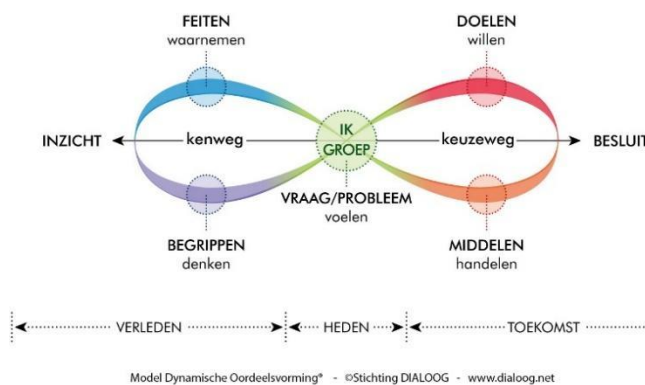
Naar buiten wordt veel gecommuniceerd via de website en onze facebookpagina, beide beheerd door Jacky.

Deelgevers

Maandelijks houdt het team (ook zorgstagiaires zijn uitgenodigd) een deelgeversoverleg, ons zorgoverleg. Hier worden Naaberplannen(=zorgplannen) besproken en alles wat van belang is rond het begeleiden van deelnemers. Ons "meedoen" met het kwaliteitskader wordt uitgebreid besproken; wat houdt het in, hoe kan het ons een hulp zijn, waarin herkennen we ons, waarin niet? Regelmatig bespreken we een casus of vraagstuk met behulp van Dynamische oordeelsvorming (<https://www.dialogo.net>) een model, wat zowel geschikt is voor individuele reflectie als voor

interview en oordeelsvorming in een groep.

Het model is op een vloerkleed geprint van 2 bij 3 meter. Tijdens het werken met het model staan we rond het kleed (wat activerend werkt) en stappen op het juiste veld om aanvullende vragen te stellen, waarnemingen te delen, waarnemingen te duiden, doelen te formuleren of middelen of methodische handvatten te benoemen. Dit geeft zowel richting als diepte aan het gesprek.



"Ik vind de koeien leuk, ik heb één keer op de kont van mijn koe gezeten"

Met deelnemers

Met de evaluatiegesprekken zijn we goed op schema. Met veel ouders/verzorgers was regelmatig mail of telefooncontact om de individuele situatie van een deelnemer (of de persoonlijke insteek van ouders of woonvorm aangaande corona) te bespreken.

Elke 6 weken is er, steeds op een andere weekdag, een groeps gesprek. Er staan vaste punten op de agenda zoals veiligheid. Verder is ieder vrij een punt in te brengen. Er worden notulen gemaakt. Veelal zijn er vaste punten, die terugkeren; "Niet met je laarzen door de keuken lopen. Aftakassen van de trekkers terugleggen op hun plek, enz. "

Duidelijk is dat niet iedereen zich kan/durft uit te spreken in de grote groep. Dit vraagt van de deelgever extra aandacht om tijdens individuele gesprekken nadrukkelijk door te vragen of er "moeilijk uit te spreken"-dingen zijn.

Zie ook onder "ervaringsdeskundige".

Met bestuur

De coördinator en leden van de Maatschap namen deel aan 10 bestuursvergaderingen en hadden tussendoor geïntensiveerd contact met het bestuur over o.a. de nieuwe arbeidscontracten en de nieuwe overeenkomst van opdracht tussen Maatschap en Stichting. De penningmeester is met de Maatschap en de coördinator (in overleg met Trippel AAA) zoekende naar een inzichtelijker en eenvoudiger vorm van financiële- en zorgadministratie. Concrete stappen volgen in 2023.

"Ik vind het leuk om trekker te rijden, machines af- en aan te bouwen, de melkput schoon te spuiten, de koeien op te halen én ik oefen met de kraan."

N.a.v. de teamdag 28-01-2021

Aanbevelingen van Pim en Danja van P3 waren;

Het nieuw in te voeren kwaliteitsbeleid (Naoberkwaliteit 4.0) past bij de teamkwaliteit. Het gaat om relationaliteit in werk en zorg, om sociale vaardigheden, beperking van bureaucratie, ten gunste van individueel kwaliteitsbewustzijn zodat iedereen dit innerlijk in zich draagt.

De sterk losmakende, openende en bewegende kwaliteit van het team roept ertoe op, rekening te houden met het belang en de positieve werking van de tegenkracht. Aanbeveling is om de collega's (en ook de deelnemers) die hechten aan de meer vaste en gesloten kwaliteiten zoals structuur, duidelijkheid en zelfbescherming meer te waarderen, actief uit te nodigen hun kwaliteiten in te brengen, en de tegengestelde kwaliteiten te benoemen. Nodig mensen met een meer sluitende, vastmakende, rustende kwaliteit uit om zich juist te manifesteren, zich uit te spreken, zich gewaardeerd te voelen; biedt hen ruimte en respect.

De aanbevelingen waren herkenbaar en pasten naadloos op de fase waarin de Naoberhoeve zich bevond. We hadden het kwaliteitssysteem "Kwaliteit laat je zien" losgelaten en koesterden idealen, die als volgt verwoord werden:

"Wij bieden relationele zorg, iedere deelgever ontwikkelt kwaliteitsbewustzijn en de organisatie streeft een kwaliteitscultuur na".

We hadden dus het houvast van een systeem losgelaten en een eigen richting gekozen als stip aan de horizon. De weg erheen wordt steeds duidelijker;

- Op organisatorisch vlak is er veel verhelderd en opnieuw vastgelegd. Eerder waren bijvoorbeeld 2 deelgevers in dienst van de Stichting (cao-gehandicaptenzorg), de anderen in dienst van de Maatschap (cao-dierhouderij).
- Het werken met Dynamische Oordeelsvorming op o.a. deelgevers-bijeenkomsten helpt zowel bij het komen tot inzicht als tot uitzicht (=oplossingen). Duidelijk moge zijn dat alle vragen rond kwaliteit oordeelsvormingsvragen zijn. Het model van Dynamische Oordeelsvorming is een enorme hulp om de aanbevelingen van P3 om te zetten in actie, omdat het model zelf zowel het openende, creatieve als ook het (be-)sluitende, structurerende in zich draagt.
- Het besluit te gaan werken volgens het kwaliteitskader geeft concrete handvatten in de vorm van de Donut met cirkels en de kernwaarden. (zie bij het hoofdstuk Zorg)

Deze stappen vergemakkelijken het ons naar buiten toe te verantwoorden wat we doen, hoe we het doen en waarom we het doen. Intern geven met name de kernwaarden stof tot nadenken en stof voor gezamenlijke reflectie, waarin zowel de meer openende als de meer (be-)sluitende kwaliteit worden gezocht.

Inspiratiewerkplaatsen

(O.a.) Door het organiseren van lezingen, inspiratiewerkplaatsen genoemd werken we aan de vergroting van expertise en kwaliteitsbewustzijn van de deelgevers. Door dit als organisatie te faciliteren werken we aan een kwaliteitscultuur.

In de winter 2020-2021 vonden in verband met de lockdowns geen inspiratiewerkplaatsen plaats. In de winter 2022-2023 wel. Het overkoepelende thema is "Naar een toekomst-bestendige landbouw" (05-01-23 Edith Lammerts van Bueren, 23-02-23 Meino Smit, 23-03-23 Jan Diek van Mansvelt)

De inspiratiewerkplaatsen worden uitgebreid in de publiciteit aangekondigd, zijn nadrukkelijk openbaar en worden gemiddeld door 50 mensen bezocht.

Jaarfeesten

'Ze lopen gewoon met me mee' is de titel van een prachtig prentenboek. Ik moet er vaak aan denken als we weer een van de jaarfeesten organiseren. De samenstelling van de groep deelnemers op de Naoberhoeve is op dit moment zo, dat wat we ook verzinnen aan leuke activiteiten of vieringen, iedereen gewoon lekker meedoet. Het maakt niet uit of we met linten dansen om de meiboom, over het vuur springen of dat we verstild in verwondering ons lichtje ophalen in het Adventstuintje. De aandacht, de betrokkenheid en vaak ook de lol is groot. Prachtig om te zien. We hebben na de lockdown weer gemerkt hoe fijn het is om naast het samen werken ook samen iets te vieren. De jaarfeesten geven ons allemaal houvast, plezier en ritme op de boerderij.

Kerstspel

Voor de allerlaatste keer heeft de Maternuscompagnie uit Zuidwolde onder leiding van Roelinda, haar prachtige Kerstspel gespeeld op de boerderij. Na bijna vijftientig jaar stopt het gezelschap ermee en heeft het spel en alles wat daarbij hoort geschonken aan de Naoberhoeve. Het was een hele mooie laatste uitvoering. Het is iedere keer weer bijzonder om in de potstal de geboorte van het Kerstkind te spelen terwijl de koeien er rustig herkauwend bij staan. Nou rustig? Jozef heeft dit keer driemaal een stukje tekst moeten herhalen, omdat een van de koeien erg onrustig was. Haar stierkalf was net de vorige dag ergens anders neergezet.

Heel leuk was dat vier van onze vaste deelnemers weer enthousiast hebben meegedaan aan het spel op de Naoberhoeve en daarna ook op Nolde. Tijdens de kerstviering op de boerderij spelen we sinds een paar jaar een eigen versie van het Kerstspel, waar iedereen aan mee kan doen. Een mooie opmaat voor Kerst.

Roelinda

"Met Greetje zijn we aan het oefenen met hardlopen, dan doen we mee aan de Cascaderun in Hoogveen."

Stagiaires en vrijwilligers

Op de Naoberhoeve hebben we een lange traditie in het begeleiden van stagiaires van uiteenlopende zorg- of landbouwopleidingen. Wij zijn een bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) erkend leerbedrijf. We hebben met meerdere regionale opleidingsinstituten een goede samenwerkingsrelatie opgebouwd. Tine coördineert de stageplaatsen. Meerdere teamleden zijn stagebegeleider.

Sinds najaar 2019 hebben we ook jaarlijks een stagiaire van de opleiding ervaringsdeskundigheid van de Hanze Hogeschool. Zeker in het kader van onze kwaliteitszoektocht zien we dit als een verrijking.

Met betrekking tot vrijwilligers hebben we op de Naoberhoeve het uitgangspunt dat een vrijwilliger iemand is, die iets "over" heeft, iets komt brengen. Natuurlijk behoort het een win-winsituatie te zijn. Ervaringen uit het verleden met mensen met een vrijwilligersstatus, die een verkapte hulpvraag bleken te hebben, noopten ons om vragen voor vrijwilligersplekken zeer nauwkeurig af te wegen. Gelukkig hebben we ook zeer goede ervaringen met vrijwilligers, zoals met Harrie en Henk, die al jaren deelnemers halen en brengen, sinds het najaar kwam Bjorn daarbij. Daarnaast zijn we blij met de klusjesmannen Cees en Dévis en met Pascal en later Laura in de winkel.

Verjaardagen.

Op de Naoberhoeve wordt van alle deelnemers, stagiaires, vrijwilligers en medewerkers de verjaardag gevierd met een cadeau, taart, slingers en een speciaal Naoberverjaardagslied met pianobegeleiding. Dit jaar was het Naobercadeau voor iedereen een persoonlijke foto in een mooie lijst.

Afscheid

Afscheid nemen wordt in de Naobercultuur serieus verzorgd met een cadeau en een speciaal afscheidslied waarvan alle deelnemers het refrein kennen. Door de teamleden worden altijd enige specifieke belevenissen met/karakteristieken van de afscheidsnemer verwerkt in de coupletten. Er werd dit jaar afscheid genomen o.a. van stagiaires Gerald, Joep, Nieske, Casper, Kyra en Meike.

" In de winkel help ik schoonmaken, boven op de kastjes lag heel veel stof "

4 De Zorg

Nieuw, afscheid, verhuizen

Dit jaar namen we afscheid van P. die hier 23 jaar geleden begon als deelnemer, hij vond een uitdagende werkplek elders. J. vond ook een andere werkplek. M. was nog niet zo lang bij ons maar zocht toch iets niet agrarisch. M ging weer naar school. Met L braken wij het traject af omdat we te weinig steun ervoeren vanuit de woonbegeleiding. J was slechts kort bij ons toen hij kwam te overlijden.

J kwam voor 2 dagen per week en zal vanaf het voorjaar 2023 4 dagen per week bij ons zijn.

A kwam na jaren weer terug omdat ze "het erbij horen" miste. A was in de afgelopen jaren al een paar keer wezen kijken en begon in het najaar voorzichtig met 1 dagdeel per week.

Mooi in verband met "nieuwe instroom" is het te noemen dat we al jaren 1 ochtend in de week leerlingen en een begeleider van de uitstroomklas van De Windroos Hoogeveen ontvangen. Zes van onze huidige deelnemers zijn op deze manier bij ons ingestroomd.

Corona

Begin 22 waren er nog allerlei maatregelen rond corona. Het streven was om rekening houdend met ieders standpunt/zienswijze/bezorgdheid, zoveel als mogelijk het "gewone leven" met elkaar te leven. Hierin zijn wij goed geslaagd, vooral door onze grote nieuwe binnenruimte 'Het Honk', wat we ook na het vervallen van de maatregelen in gebruik hebben gehouden.

Evaluatiegesprekken

Begin 2022 was het i.v.m. de coronamaatregelen nog regelmatig ingewikkeld om

evaluatiegesprekken met ouders/betrokkenen te houden. Soms werd het digitaal gedaan.

Gedeeltelijk moest er na het afschaffen van de maatregelen een inhaalslag worden gepleegd en anno nu zijn we weer redelijk op schema.

"Als ik hier de baas was zou het hier veel netter zijn"

Intranet

De narratieve component; verhalen over, beelden van iemands "zijn" op de boerderij proberen we vanuit de dagelijkse omgang (en vanuit contact met ouders/verzorgers) in beeld te brengen op ons intranet. Ze scheppen een meer doorlopend beeld van wat er voor iemand op het spel staat, wat iemand nodig heeft en hoe iemand de zorg en begeleiding ervaart, waarop het team vervolgens direct kan inspelen. Deze beeldvorming komt o.a. terug in het jaarlijkse gesprek rond het Naoberplan.

Ervaringsdeskundige

Het afgelopen jaar heeft Nieske maandelijks een gespreksgroepje georganiseerd met deelnemers waarin ze vooral luisterde naar wat de deelnemers bezighield, hoog zat, dwars zat. Naar wat ze misten op de Naoberhoeve, wat ze graag anders zouden zien. Nieske trad als spreekbuis voor hen op de deelgeversvergadering.

Ook na de zomervakantie kregen we gelukkig weer een stagiair van de opleiding ervaringsdeskundigheid Mariëlle Brands. In 2023 gaat ze de gespreksgroep van Nieske weer opstarten.

Deelnemersverwachtingenonderzoek

Tevredenheidstoetsing is formeel verplicht bij deelname aan kwaliteitssystemen en -kaders.

Voorheen bestonden dit soort onderzoeken uit vragenlijsten met ja/nee vragen en vragen waarbij een cijfer moest worden gegeven tussen 1 en 10. Deze benadering van kwaliteit en tevredenheid wordt vaak samengevat onder de noemer 'tellen', waarnaast steeds vaker de roep klinkt om ook te "vertellen".

Het spreekt ons aan om naast wat inzicht verschaffende getallen vooral op zoek te zijn naar de verhalen van deelnemers op de Naoberhoeve. Verhalen waaruit spreekt in hoeverre het aanbod, de benadering van de Naoberhoeve aan hun verwachtingen voldoet. Wat de mate van tevredenheid is, lijkt niet zonder meer de juiste vraag te zijn.

- *Cummins heeft in verschillende studies aangetoond dat life satisfaction gemeten op een schaal van 1 tot 100 in westerse samenlevingen tot een stabiele score van rond de 75 leidt. Hierdoor lijkt het meer op een persoonlijke eigenschap.*⁶
- *Mensen met een (verstandelijke-)beperking hebben dikwijls objectief gezien, weinig reden om te vinden dat ze een goed leven hebben, maar ze vinden het toch. In de literatuur over kwaliteit van bestaan van mensen met een verstandelijke beperking staat dit fenomeen bekend als de "disability paradox".*⁷

Bij de zoektocht naar wat kwaliteit van zorg is kwamen de volgende definities er het dichtstbij:

*"Kwaliteit van zorg/bestaan is een ontdekkingsstocht waarvan de weg zelf het doel is. De maatstaf hiervoor is persoonlijke ontwikkeling. Ontwikkeling is het vergroten van iemands ervaringswereld."*⁸

*"Kwaliteit van zorg is een boog, getrokken vanuit menselijke waardigheid naar het vinden van een bevredigende verhouding tot de broosheid van het bestaan"*⁹.

Vragen die dit oproept, in plaats van; "Ben je tevreden"? Zijn:

- Is er door ons aanbod, binnen de levenswerkelijkheid van de boerderij, binnen onze cultuur, met onze begeleiding, sprake van vergroting van jouw ervaringswereld?
- In hoeverre trekken wij daadwerkelijk een boog vanuit menselijke waardigheid?
- In hoeverre dragen wij eraan bij dat jij een bevredigende(r) verhouding vindt tot de broosheid van het bestaan?

Duidelijk moge zijn dat deze vragen niet eenvoudig te beantwoorden zijn. We zetten wel degelijk stappen, zie onderstaande.

Onderzoek van Nieske

In het voorjaar van 2022 heeft Nieske Geerds, toenmalig student van de opleiding ervaringsdeskundigheid van de Hanzehogeschool, met drie medestudenten haar afstudeeronderzoek geschreven met als vraag:

"Hoe kan een ervaringsdeskundige helpen zichtbaar te maken of de geboden begeleiding, het aanbod van activiteiten en de mate van inspraak, voor de deelnemers aan de verwachtingen voldoet"(Zie de definities van kwaliteit van Reinders en Baart).

Ze kozen voor het afnemen van interviews in tweetallen, wat achteraf om meerdere redenen geen gelukkige keuze bleek te zijn. Zowel de gebruikte methodiek als de bevindingen zijn uitgebreid besproken op de deelgeversvergaderingen. In 2023 zal Astrid van Zon weer interviews afnemen.

'Ik vind de regels ook wel goed, want die maken we namelijk samen. Die hebben we ooit samen bedacht.'

5 De Naoberhoeve en het Kwaliteitskader Landbouw en Zorg

In juni 2022 was Jaap aanwezig bij de lancering van het Kwaliteitskader Landbouw en Zorg. Direct daarna vroeg de Naoberhoeve aan de Federatie Landbouw en Zorg of we weer lid kunnen worden als we het kader omarmen. Er volgde een bevestigend antwoord met als voorwaarde dat Bezinn een soort auditfunctie op zich wilde nemen. Bezinn verklaarde zich bereid. Hierover is al een aantal keren overleg geweest, waarin we onze visie op zorg bespraken en onze visie op kwaliteit: "Naoberkwaliteit 4.0". In dit document leggen we uit 3 soorten kwaliteit te onderscheiden: 1) de wettelijke minimumkwaliteit, 2) de verwachte kwaliteit en 3) onze geheel eigen kwaliteit.

Wettelijke minimumkwaliteit

Of je nu wel of niet werkt met een erkend kwaliteitssysteem (Kwaliteit laat je zien, ISO, enz.), aan de wetten zul je moeten voldoen. Deze vorm van kwaliteit verwoorden we voor en verantwoorden we aan de (systeem-)wereld.

Wat aansprekend is in het Kader is o.a. dat als uitgangspunt geldt dat de zorgboerderij haar wettelijke minimumkwaliteit op orde heeft. In kwaliteitssystemen is dit onderdeel van de afvinklijsten.

Op de Naoberhoeve hebben we in een map verzameld hoe we aan de verschillende wettelijke verplichtingen voldoen. Dit doen we onder andere aan de hand van het door Vilans ontwikkelde overzicht "wettelijk verplichte registraties in de gehandicaptenzorg". In een soort audit-bezoek vanuit Bezinn zullen we controleren of dit volledig is.

Verwachte kwaliteit

Dit is voor de Naoberhoeve de kwaliteit waar het vooral over moet gaan. Komt wat de Naoberhoeve biedt voldoende overeen met wat de deelnemer en betrokkenen verwachten? Deze vorm van kwaliteit proberen we te verwoorden, vooral te laten zien en beleven door én te verantwoorden aan de deelnemer (en betrokkenen). Dit is relationele kwaliteit, de verwachtingen én in hoeverre we er aan voldoen kan slechts duidelijk worden in relatie met de deelnemer (en betrokkenen) Over deze zoektocht meer onder andere bij "deelnemersverwachtingenonderzoek".

"Ik vind alles leuk op de boerderij; koeien voeren, hout kloven, hout wegbrengen"

Onze geheel eigen kwaliteit

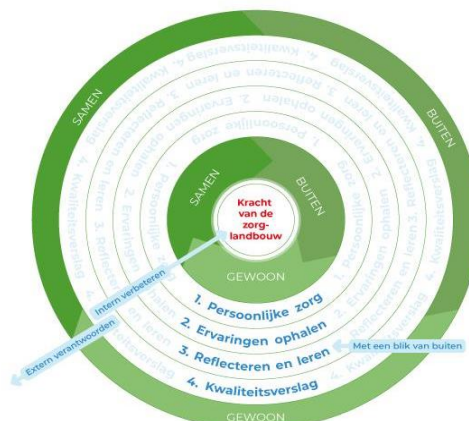
Dit is kwaliteit, die nog wettelijk verplicht, nog verwacht zal worden. Dit zijn kwaliteitsaspecten, die wij realiseren omdat wij dat willen. Dit ligt besloten in onze, door o.a. Antroposofie geïnspireerde visie op zorg. U kunt hier denken aan onze tussen de middag geserveerde biologische maaltijd met versgebakken brood en verse soep. U kunt denken aan het vieren van de jaarfeesten, het markeren van verjaardagen en afscheid. U kunt hierbij denken aan onze rituelen zoals het beginnen van de dag met de weepspreuk en het beginnen en eindigen van de maaltijd met een spreuk.

"Ze vindt werken in de keuken en zuivelen het leukst om te doen. Maar ze vindt alles wel leuk om te doen. De Naoberhoeve voelt als een thuis voor haar. Eigenlijk wel ja zegt ze. Eigenlijk voel ik me hier gewoon thuis."

De Donut

Het kwaliteitskader is inzichtelijk en overzichtelijk. De vorm doet denken aan ringen die ontstaan in het water na het werpen van een steen. Het motto in het centrum van de donut is; "Buiten Gewoon Samen"

Deze drie woorden zijn de kern van het kader, ze worden elk gedragen door 3 kernkwaliteiten. Dit alles is gedestilleerd uit talloze interviews met zorgboeren, deelnemers en betrokkenen. Heel knap hoe dit tot een kader heeft geleid in begrijpelijke taal.



Vanuit de Naoberhoeve reflecterend op het motto;

- "Buiten ". Op de Naoberhoeve zijn we veel buiten met de dieren, de tuinen en het boswerk. We sluiten hiermee naadloos aan als zorgboerderijen bij bewegingen zoals Positieve Gezondheid en de Groene GGZ. Steeds meer onderzoek wordt gedaan naar de positieve effecten van buiten zijn. Veel van onze deelnemers zijn ook echte 'buitenmensen'. "Buiten" is ook waar we in contact zijn met de natuur, de aarde, de planten, de dieren, het weer, de seizoenen. We staan hier op de Naoberhoeve regelmatig bij stil onder andere tijdens de weekopening en door het vieren van de jaarfeesten.
- "Gewoon". Dat is wat we vaak horen;" het gewone leven wordt hier geleefd". We werken met elkaar, drinken koffie, eten samen, vieren verjaardagen, nemen afscheid, vieren hoogtepunten en bespreken wel en wee met elkaar. Het beleven van "Gewoon" wordt versterkt doordat de dierenarts komt, de man van de K.I., de melkrijder, de loonwerker, de stagiaires en hun docenten en de klanten van de winkel. Vaak gaan de deelnemers mee om een fruitkrat naar de huisartsenpost te brengen, een boodschap te doen of hout af te leveren bij klanten. Ook het feit dat er op het erf 3 gezinnen wonen, waarvan hun 9 kinderen (lagere schoolleeftijd) spelen op het erf versterkt de dimensie "Gewoon"
- "Buitengewoon" is de mooie samenvoeging van deze twee kernwoorden, wat het speciale karakter aangeeft en de speciale positie van de zorgboerderij binnen de wereld van Zorg en Welzijn.
- "Samen". Het woord "Naober" in de naam van de hoeve betekent nabuur. Dit oude systeem van wederzijdse burenhulp geven wij op de Naoberhoeve nieuwe inhoud samen met de deelnemers. Ons motto is "Werken met elkaar, zorgen voor elkaar en leren van elkaar", waarmee nadrukkelijk gezegd wordt dat naast gelijkwaardigheid wederkerigheid wordt gezocht.

In de ringen van binnen naar buiten rond het motto staan de activiteiten/de dimensies waarin kwaliteit van zorg gerealiseerd en verantwoord wordt.

1. "Persoonlijke zorg." Dit is terecht de dimensie die het dichtst bij de kern ligt want hier gaat het om in de zorg. Is de begeleiding, ondersteuning die geboden wordt proportioneel en afgestemd op de individuele deelnemer. Elke deelnemer heeft een persoonlijk begeleider en een Naoberplan. Dit plan is, in het verlengde van onze visie dat een mens mens is in relatie, opgebouwd volgens de drieslag " Ik en mijn werk (de wereld), ik en de ander en ik en mezelf". Aan de hand van deze drieslag wordt het persoonsbeeld en het werkplan met doelen geschreven. Met deelnemer en betrokkenen wordt dit jaarlijks besproken en bijgesteld. Door het jaar heen worden ontwikkelingen gerapporteerd in ons intranet.
2. Zie "Deelnemersverwachtingenonderzoek" en "Ervaringsdeskundige".
3. "Reflecteren en leren." Dit gaat over zowel individueel niveau als teamlid, het teamfunctioneren als ook over de organisatie als geheel. Belangrijke momenten hiervoor zijn

het afkarnen, de deelgeversvergadering en de jaargesprekken. Een grote hulp hierbij is de eerder genoemde methodiek van de Dynamische Oordeelsvorming. Het afgelopen jaar zijn er niet officiële jaargesprekken geweest, wel is er intensief overleg geweest met alle teamleden rond de overgang van Maatschap naar Stichting. In 2023 worden de jaargesprekken opgepakt.

Verder is de "blik van buiten" nog onvoldoende opgepakt terwijl er veel mensen van buiten "naar binnen komen", klanten van de winkel enz. Ook dit wordt in 2023 opgepakt.

4. "Kwaliteitsverslag". We doen mee met de Pilot in vrije vorm.

Ook in het overleg met Bezinn en de federatie wordt dit verslag besproken. Lastig is een balans te vinden tussen bondigheid en volledigheid.

De kernwaarden en het spinnenweb

Zonder verder veel uitleg te geven vulden alle teamleden het "spinnenweb" in. Na dit "eerste beeld" zijn we begonnen m.b.v. Dynamische Oordeelsvorming op de Deelgeversbijeenkomsten één voor één op de 9 kernwaarden te reflecteren. We zoeken nog naar een vorm om inzichtelijk te maken in hoeverre de deelnemers de kernwaarden op de Naoberhoeve terugzien.



"De koeien vindt ze erg mooi, haar ouders hadden ook koeien en als kind had ze altijd de droom de boerderij van haar ouders over te nemen. Toen ze haar ongeluk kreeg vervloog deze droom. Op de dinsdag komt ze hier om te melken. Dat vindt ze erg leuk om te doen Ze is trots op het feit dat ze heir een half uur mag slapen na haar werkzaamheden. Ze is blij dat dat hier kan en dat de mensen haar hier accepteren. "

6 Paar getallen

	2022
Aantal deelnemers op 01-01-2022:	25
Aantal deelnemers op 31-12-2022	23
	15 vanuit de WLZ (wet langdurige zorg)
	7 vanuit WMO (wet Maatschappelijke ondersteuning)
	1 vanuit Jeugdzorg
	12 PGB (persoonsgebonden budget)
	11 Zin (zorg in natura)
Aantal nieuwe deelnemers	3
Aantal vertrokken deelnemers	5
Aantal medewerkers op 31-12-21	9 (van zowel Stichting als Maatschap, inclusief de ondernemers)
Aantal vertrokken medewerkers	1
Aantal nieuwe medewerkers	0
Aantal gemelde incidenten	0
Aantal klachten	0

7 Nawoord/voortblik

Hopelijk heeft u zich een beeld kunnen vormen van het afgelopen jaar op de Naoberhoeve. Mocht u naar aanleiding van dit verslag vragen of feedback hebben horen wij dat graag.

In 2023 vieren wij ons 25jarig bestaan tijdens onze open dag op 24 juni.

In 2023 liggen er daarnaast als opgaven o.a.;

- Het versterken van de financiële positie
- Wettelijke kwaliteit laten toetsen (Bezinn)
- Oppakken jaargesprekken deelgevers
- De blik van buiten meer zichtbaar maken

Vriendelijke groet,

Jaap Gorter, coördinator zorg

Jaap@naoberhoeve.nl

0528-251121/06-42356840