

Leertraject voor zorgboeren "Klaar voor de toekomst"

Handleiding voor de begeleiders van de studiegroepen



multifunctioneel



Leertraject voor Zorgboeren "Klaar voor de toekomst"

Handleiding voor begeleiders van studiegroepen

J.J. Poelarends¹

R.T. Ferwerda-van Zonneveld¹

J. Hassink²

R. Schepers³

1 Wageningen UR Livestock Research

2 Wageningen UR Plant Research International

3 Schepers Adviseurs

Deze handleiding voor begeleiders is tot stand gekomen door samenwerking tussen Wageningen UR en de Federatie Landbouw en Zorg. Het is het resultaat van onderzoek (BO-23.02-004-006) in het kader van de PPS 'Multifunctionele Landbouw' (TKI-AF-12027) en is financieel ondersteund door het ministerie van Economische Zaken.

Wageningen UR Livestock Research

Wageningen, april 2015

Livestock Research Rapport 855



LIVESTOCK RESEARCH
WAGENINGEN UR

J.J. Poelarends, R.T. Ferwerda-van Zonneveld, J. Hassink, R. Schepers. 2015. *Leertraject voor Zorgboeren "Klaar voor de toekomst" Handleiding voor begeleiders van studiegroepen*. Lelystad, Wageningen UR (University & Research centre) Livestock Research, Livestock Research Rapport 855. 43 blz.

Samenvatting NL

Dit rapport beschrijft een aanpak voor een leertraject voor zorgboeren. In dit traject van 4 bijeenkomsten verkennen ze toekomstige mogelijkheden voor hun zorgboerderij en maken keuzes die bij henzelf, hun bedrijf en omgeving passen. Nieuwe product markt combinaties worden verkend, evenals de gevolgen voor henzelf, hun bedrijf en de organisatie en marketing ervan. Dit traject liep als pilot in 2014 in twee groepen in Noord en Zuid Nederland. Op basis van die ervaringen is deze handleiding gemaakt voor begeleiders van studiegroepen, netwerken, verenigingen etc. De begeleiders kunnen met deze aanpak een zelfde soort traject doorlopen met groepen zorgboeren.

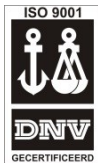
Summary UK

This report describes an approach for a learning process for care farmers. In this process of 4 study meetings, the care farmers are facilitated in orienting on future possibilities for their care farm. They learn to make appropriate choices for themselves and their care farm. New product-market-combinations are explored, even as the consequences for themselves, their farms and the organization and marketing. This process of 4 study meetings has been tested in a pilot in 2014 in two regions in The Netherlands. Based on these experiences, this approach for study groups is made and described in this report. It is meant to be used by study group facilitators that want to organize a similar process with care farmers.

© 2015 Wageningen UR Livestock Research, Postbus 338, 6700 AH Wageningen, T 0317 48 39 53, E info.livestockresearch@wur.nl, www.wageningenUR.nl/livestockresearch. Livestock Research is onderdeel van Wageningen UR (University & Research centre).

Livestock Research aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade voortvloeiend uit het gebruik van de resultaten van dit onderzoek of de toepassing van de adviezen.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de uitgever of auteur.



De certificering volgens ISO 9001 door DNV onderstreept ons kwaliteitsniveau. Op als onze onderzoeksopdrachten zijn de Algemene Voorwaarden van de Animal Sciences Group van toepassing. Deze zijn gedeponeerd bij de Arrondissementsrechtbank Zwolle.

Inhoud

	Woord vooraf	5
	Samenvatting	7
1	Inleiding	9
	1.1 Begeleiding van het leertraject	9
	1.2 Doel en doelgroep van het leertraject	9
	1.3 Opzet pilot	9
	1.4 Werkwijze en aanpak	10
2	Eerste bijeenkomst: Kernwaarden en talenten	11
3	Tweede bijeenkomst: Product-Markt Combinaties	12
4	Derde bijeenkomst: Ontwikkelstrategie (aanpak)	14
5	Vierde bijeenkomst: Mijn weg	16
	Bijlagen	17

Woord vooraf

Er is veel aan het veranderen in de zorg, dat geldt dus ook voor de zorglandbouw. In 2014 verscheen de brochure "Veerkrachtig inspelen op nieuwe ontwikkelingen". Deze brochure geeft zorgboeren handvatten om in te spelen op de vele veranderingen in zorg, welzijn, arbeid en onderwijs die momenteel gaande zijn.

Een deel van het werk van zorgboeren zal vanaf 2015 zijn zoals vanouds. Tegelijkertijd zal de zorgboer ook in het aanbod veranderingen aan moeten brengen om te zorgen dat hij/ zij de gevolgen van de nieuwe wet- en regelgeving, bijvoorbeeld de lagere vergoeding voor geleverde zorg, goed integreert in het bedrijf. Hij zal op lokaal niveau goed moeten samenwerken met een diversiteit aan partners. Belangrijk bij al deze veranderingen en het maken van keuzes is dat de zorgboer dicht bij zichzelf blijft! Maar hoe doe je dat? Hoe maakt de zorgboer over al deze zaken keuzes die passen bij de persoon, maar ook bij het bedrijf en de omgeving? Daar worden zorgboeren in dit leertraject bij geholpen; bij het maken van die passende keuzes.

Dit leertraject heeft als een pilot in najaar 2014 gelopen in Noord en Zuid Nederland met twee groepen van 10 zorgboeren en 2 begeleiders van studiegroepen. Het werd georganiseerd door Wageningen UR i.s.m. de Federatie Landbouw en Zorg in het kader van het project "Nieuwe verdienmodellen voor de Zorglandbouw".

Dit product is daaruit voortgekomen. Het is een beschrijving van het leertraject en hoe het in studiegroepen vorm gegeven kan worden, zodat meer zorgboeren de goede afwegingen voor de toekomst kunnen maken. Dit product is bedoeld voor professionele begeleiders van studiegroepen, netwerken, verenigingen etc. die groepen zorgboeren in een leertraject willen gaan begeleiden.

We willen de deelnemers van beide groepen hartelijk danken voor hun enthousiaste deelname en feedback op de aanpak in de pilot.

Alle begeleiders die hiermee aan de slag gaan willen we veel succes wensen. En we hopen dat elke begeleider op zijn eigen passende manier vorm weet te geven aan de bijeenkomsten met de zorgboeren.

Het projectteam

Samenvatting

Dit rapport beschrijft een aanpak voor een leertraject voor zorgboeren. In dit traject van 4 bijeenkomsten verkennen ze toekomstige mogelijkheden voor hun zorgboerderij en maken keuzes die bij henzelf, hun bedrijf en omgeving passen. Nieuwe product-markt-combinaties worden verkend, evenals de gevolgen voor hunzelf, hun bedrijf en de organisatie en marketing ervan. Dit traject heeft als pilot gelopen in 2014 in twee groepen in Noord en Zuid Nederland. Op basis van die ervaringen is deze handleiding gemaakt. Deze is bedoeld voor begeleiders van studiegroepen, netwerken, verenigingen etc. De begeleiders kunnen met deze aanpak een zelfde soort traject doorlopen met groepen zorgboeren.

1 Inleiding

1.1 Begeleiding van het leertraject

Wat wordt er van de begeleider gevraagd?

Dit document is een handleiding bij het opzetten van een 'eigen' leertraject met eigen deelnemers. Geef daarom als begeleider ook je eigen draai aan de werkvormen en maak het traject jezelf eigen. Doe dus vooral ook wat bij jezelf past! Voor meer inspiratie over nieuwe werkvormen, zie bijlage 11.

Voor welke begeleiders is dit traject bedoeld?

Voor iedereen met ervaring in het begeleiden van groepen en het coachen van ondernemers. Laat de deelnemers hun keuzes zelf ontdekken i.p.v. te adviseren hoe het zou moeten.

1.2 Doel en doelgroep van het leertraject

De doelstelling van het leertraject is om zorgboeren voor zichzelf te laten afwegen welke keuzes ze gaan maken naar de toekomst toe. Keuzes die passen bij henzelf, hun bedrijf en de omgeving. Het traject is bedoeld voor gemotiveerde zorgboeren die weten dat ze iets anders willen of moeten, maar nog niet weten wát ze willen en hoe. Zorgboeren die ervoor open staan om samen met collega's te verkennen wat bij hen past. Gedurende het traject staat hun eigen weg centraal, maar door het in groepsverband te doen, inspireren ze elkaar en het onderlinge sparren zet elkaar op scherp. De werkvormen zijn creatief en nodigen uit tot meedoen en het beste uit jezelf en elkaar halen.

Wat wordt er van de zorgboeren gevraagd?

In het traject doorlopen de zorgboeren een heel stappenplan in vier bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten volgen elkaar op qua proces en dat betekent dat er niet eentje gemist kan worden!

1.3 Opzet pilot

In de pilot die heeft gedraaid in 2014 is de hier beschreven aanpak gekozen en die bleek goed te werken:

In een traject van 4 sessies verkennen de zorgboeren welke keuzes bij hunzelf en hun bedrijf passen. Dit doen ze individueel, maar altijd in een groep met collega's. In dit traject wordt ze niet verteld wat ze het beste kunnen doen, want dat gaan ze zelf ontdekken. Ze maken daarbij de keuzes die nodig zijn. Ze worden geïnspireerd door allerlei nieuwe ideeën en mogelijke product-markt-combinaties. Tijdens de pilot was de basis hiervoor de brochure "Veerkrachtig inspelen op nieuwe ontwikkelingen". De belangrijkste ideeën daaruit, zoals arbeidsvoorbereiding en -activering, onderwijsomgeving, buurtvoorziening, behandeling en kleinschalig wonen werden gepresenteerd aan de groep. Maar ook pionierende zorgboeren die reeds nieuwe diensten aanbieden, kunnen als inspiratie worden gebruikt (als spreker of op excursie).

Deelnemers gaan zowel intern als extern oriënteren en keuzes maken. Intern gaat over het eigen bedrijf; hoe zit dat qua arbeid, productietakken, activiteiten, management, kennis, vakmanschap? Extern gaat over nieuwe diensten en producten, marketing, omgeving, partners, samenwerking met andere partijen etc. Deelnemers verkennen voor zichzelf wat er allemaal past en wat er wel en niet kan op hun bedrijf. Door breed te verkennen, en te beginnen bij zichzelf, kunnen ze betere keuzes maken.

De deelnemers gaan na vier bijeenkomsten naar huis met voor hun eigen bedrijf een plan en routekaart met de te volgen stappen; wat ga ik doen en wie en wat heb ik nodig. En, wat zijn mijn grootste uitdagingen?

1.4 Werkwijze en aanpak

Centraal tijdens het traject staan de volgende uitgangspunten:

- Interactief: de zorgboeren gaan zelf ontdekken wat bij hen past, en dit vertalen ze door in een aanpak voor de komende jaren.
- Deelnemers werken met een reflectiemaatje thuis. Dit kan de partner zijn, maar ook een vriend of collega. Met diegene bespreekt de deelnemer elke keer zijn (huiswerk)opdrachten. Het is belangrijk dat dit iemand is die goed kan luisteren en vragen kan stellen om de deelnemer te helpen zijn keuzes en uitdagingen helder te krijgen.
- Tijdens de bijeenkomsten is er veel aandacht voor onderlinge uitwisseling en intervisie.
- Vaak wordt gebruik gemaakt van de werkwijze van de 'Mind map' als vorm van gedachten ordenen, rapportage en terugkoppeling.
- De doorlopende leerlijn in vier bijeenkomsten is als volgt:
 - o Wat past bij mij?
 - o Wat zijn de ontwikkelingen in de zorg en wereld om ons heen?
 - o Mijn aanpak en strategie: mijn uitdagingen en ontwikkelingen?
 - o Mijlpalen en stappenplan: wat wordt mijn weg de komende periode?
- Praktisch: zorg voor voldoende ruimte in de zalen waar gewerkt wordt. En minimaal 1 flipover per 3 deelnemers.

2 Eerste bijeenkomst: Kernwaarden en talenten

Thema: Wat past bij de deelnemers en hun bedrijf?

In deze eerste bijeenkomst gaan de deelnemers ontdekken wat ze zelf willen en wat bij hen past, los van de omstandigheden. Ze verkennen hun kernwaarden en krijgen zicht op hun eigen talenten en hoe ze die talenten inzetten op hun bedrijf. Als begeleider begeleid je hun in dit proces. Hieronder kan je een voorbeeld proces aanpak lezen zoals het ion de pilot is gedaan.

Programma en werkvormen

1. Deelnemers stellen zichzelf voor

Vóór deze bijeenkomst vullen de deelnemers een vragenlijst in met daarin een aantal associatieve vragen over zichzelf en het bedrijf. Zie bijlage 1. Deze nemen ze ingevuld mee.

Tijdens de bijeenkomst stelt iedere deelnemer zichzelf voor aan de hand van één van de vragen van de lijst; collega-deelnemers kunnen doorvragen. Dit is tevens een oefening in OEN-vragen stellen: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig.

2. Kernwaarden spel:

Introductie door jou als begeleider over geluk, het maken van keuzes, het belang om te weten wat je wilt, wat je drijfveren zijn. Dit als vertrekpunt voor deze bijeenkomst. Waarom doe ik wat ik doe? Zie bijlage 2 voor inspiratie.

Kernwaardenspel: in drie stappen de deelnemers hun eigen kernwaarden laten ontdekken en verwoorden. Individuele opdracht:

- Selectie van hun eigen belangrijkste kernwaarden.
- Ordenen van de kernwaarden.
- Eigen woorden laten geven aan die kernwaarden.

Zie bijlage 2 voor uitleg over het kernwaardenspel.

3. Talentenspel: deelnemers ontdekken hun talenten in de zin van: hoe doe ik de dingen die ik doe?

- Onderscheid naar soorten rollen die men kan vervullen. Hoe loop je als zorgboer rond op je bedrijf? Ben je de Bouwmeester of de Nar of ...
- Laat de deelnemers hun belangrijkste rol(len) kiezen. En laat ze benoemen wat voor die rol(len) hun kwaliteiten zijn.
- Welke rollen en kwaliteiten willen ze gaan ontwikkelen in de komende periode?
- Deze oefening kun je individueel of in drietallen doen. Laat de deelnemers elkaar helpen met het invullen van de talentenkaart. Waar is de deelnemer duidelijk goed in (manifest) en wat is er latent aanwezig? Denk na over talenten die te maken hebben met hoofd, hart en handen. Laat de deelnemers hun belangrijkste rol die ze willen gaan ontwikkelen in het midden zetten.

Zie bijlage 3 voor talentenspel.

4. Afronding:

- Huiswerk: Laat de deelnemers de resultaten van het kernwaarden- en talentenspel met hun reflectiemaatje bespreken, en daarna afronden.
- Vraag de deelnemers om vervolgens de resultaten te verwerken in een Mind Map voor kernwaarden en talenten. Vragen die daarbij horen zijn voor hen:
 - o Wat zet je in het midden, wat is belangrijk voor je en hoe verhoudt het zich tot elkaar?
 - o Wat wil je meer ontwikkelen en wat minder?
 - o En welke talenten wil je meer of minder gaan ontwikkelen de komende periode?
 - o Wees creatief en gebruik kleuren en symbolen.

3 Tweede bijeenkomst: Product-Markt Combinaties

Thema: wat is mijn richting (inhoud) voor de komende jaren.

In de tweede bijeenkomst krijgen de deelnemers zicht op de ontwikkelingen die plaatsvinden in de zorg en de wereld om ons heen. Dit kan door een presentatie van een expert of door een ervaren zorgboer of iemand anders. Daarnaast krijgen deelnemers inspiratie in de vorm van allerlei mogelijke (nieuwe) product-markt-combinaties (PMC's) die je zou kunnen bieden als zorgboer. Deze lopen ze allemaal langs en ze gaan zich dan ook oriënteren op passende PMC's voor de komende jaren, die passen bij henzelf, bedrijf en omgeving.

Opmerking voor begeleider: de PMC's in de bijlages zijn momenteel opties (lijst gedateerd eind 2014). De lijst moet mogelijk over een tijdje weer geactualiseerd worden met nieuwe kansen en mogelijkheden.

Programma en Werkvormen:

1. Mijn Mind Map: kernwaarden en talenten

- In groepjes van drie bespreken deelnemers onderling de Mind Map om die nog te verrijken of te verbeteren.
- Dan stellen ze elkaar voor aan de groep: wat wil -naam- de komende jaren voor zichzelf als ondernemer ontwikkelen ... en in hoeverre is dat van betekenis voor zijn/haar keuzes.....
- Korte reactie van de persoon die is voorgesteld, klopt het? Nog aanvullingen?
- Mind Map afronden/verrijken (individueel).

2. PMC van de toekomst: de mogelijkheden die er zijn

- Inspiratie van een spreker (zie ook brochure) over mogelijke nieuwe PMC's.
- PMC bladen als inspiratie (zie opdracht 4 en bijlage 4).

3 . Reflectie en plenair doorpraten over PMC's (onder begeleiding):

Als begeleider kan je hier een groepsgesprek begeleiden over de volgende vragen.

- Wat is de betekenis van de ontwikkelingen voor je bedrijf?
- Wat is de urgentie voor je bedrijf?
- Wat wordt bij jou de verandering en is die groot/klein?
- Wat is je gevoel bij de verandering en ontwikkelingen?

De vorm kan gewoon een gesprek zijn, maar je kan ook kiezen voor een 'levend gesprek' door mensen posities te laten innemen op de grond, in kwadranten of op assen. Zorg dan wel voor voldoende ruimte in de zaal.

4. Deelnemers maken hun eigen keuzes met hun PMC combinatie

- Stap 1. PMC Lijsten invullen. Elke deelnemer loopt individueel de lijsten door en vinkt aan of de ideeën aanspreken (bij hen passen), misschien of helemaal niet. (10 minuten). Zie bijlage 4.
- Stap 2. Ingrediënten kaart: welke producten neemt de deelnemer mee naar de toekomst (10 minuten). Kies max. 8 ingrediënten, met 3 elementen die ze als 'wie weet' hebben beoordeeld. Zie bijlage 5.
- Stap 3. De deelnemers maken een Mind Map van hun (nieuwe) producten: hun richting of koers. In groepjes van drie deelnemers, m.b.v. flip over, in 3 x 10 minuten helpen ze elkaar. Vragen die ze langslopen zijn:
 - o wat staat centraal? Welke producten, diensten, activiteiten?
 - o wat voeg je toe, wat is nieuw of anders?
 - o wat staat op welke positie en verhouding?
 - o neem ook doelgroepen en marktpartijen op.
- Stap 4. De deelnemers maken een titel bij hun PMC Mind Map (5 minuten). Een sprankelende titel voor het plan, maakt dat mensen gelijk snappen wat je wilt.

5. Huiswerk:

- Deelnemers bespreken hun PMC Mind Map met hun reflectiemaatje en scherpen aan.
- Laat ze proberen te analyseren wat de PMC Mind Map betekent in termen van veranderingen welke veranderingen vraagt het en hoe groot zijn die veranderingen? Laat ze daarbij gebruik maken van de reflectiematrix. Zie bijlage 6.

4 Derde bijeenkomst: Ontwikkelstrategie (aanpak)

Thema: mijn ontwikkeling en/of verandering

In deze bijeenkomst gaan de deelnemers weer een stap verder en kijken ze naar de gevolgen van de gekozen richting. Welke veranderingen komen er om de hoek kijken en welke uitdagingen horen daarbij? Welke uitdagingen vinden ze leuk en welke minder? Deelnemers mogen hierbij best even geprikkeld worden op uitdagingen en persoonlijke ontwikkeling. In de intervisie gaat het erom om samen tot veel ideeën en oplossingen te komen voor wat je dan allemaal kan doen om uitdagingen aan te gaan.

Programma en werkvormen:

1. Bespreken Mind Map PMC's

- In groepjes van drie.
- Iedere deelnemer presenteert zijn Mind Map met zijn nieuwe PMC/plan/idee in de vorm van een elevator pitch. (*Een elevator pitch houdt in dat je max 2 minuten tegen een volstrekt onbekende duidelijk kan uitleggen wat je plan inhoudt.*) De inhoud van een goede pitch is: Wat wil je, wat heb je te bieden, wat is je product, voor wie het is en wat heeft diegene eraan.
- Anderen geven feedback op de pitch, was het helder wat hij/zij wil?
- Vervolgens helpen de deelnemers elkaar bij het benoemen van de belangrijkste veranderingen 'van ... naar ...' (iemand schrijft op A4).
 - o → Waar moet ik aan werken (heb je dus in de hand).
- En ze helpen elkaar bij het benoemen van de kritische succesfactoren; wat bepaalt het succes? (iemand schrijft die op een A4).
 - o → Waar moet ik op letten (heb je niet altijd in de hand, maar moet je wel op letten).

2. Verandering: kwadrant van veranderingen

Als begeleider geef je uitleg over het kwadrant: de veranderingen vinden plaats op deze vier gebieden.

Het gesprek hierover kan je interactief doen, 'levend' op de vloer, met deelname van deelnemers die in kwadranten gaan staan als antwoord op een vraag. Deze volgende vragen zijn behulpzaam bij het gesprek:

- Welke van de vier gebieden vindt de deelnemer het leukst om mee bezig te zijn en wat vindt hij/zij lastig?
- Welke van de vier gebieden heeft het bedrijf van de deelnemer de komende jaren nodig?
- Wat zal hij/zij meer moeten ontwikkelen?

Producten, activiteiten en diensten die je aanbiedt	Marketing en PR
Netwerken en samenwerken (incl. vaardigheden daarvoor)	Organisatie van het bedrijf (o.a. arbeid)

De huidige situatie is belangrijk voor wat de deelnemer op zijn bedrijf kan doen, denk aan: de locatie, het huidige aanbod, z'n ondernemerszin, z'n kwaliteiten, z'n omgeving, z'n relaties en z'n professionaliteit.

Keuzes maken begint bij de PMC en dan de marketing, "het verhaal". Met dat verhaal kan hij/zij naar buiten, gaan netwerken en samenwerking zoeken. En ook weet hij/zij dan hoe z'n/haar bedrijf er uit moet zien.

3. Deelnemers benoemen de eigen veranderingen en uitdagingen

- Deelnemers gaan in tweetallen aan de slag om hun veranderingen te benoemen. Zie ontwikkelkaart, bijlage 7.
- Veranderingen laten omschrijven 'van ... naar ...'

4. Intervisie op de veranderingen: wat kun je doen? Hoe kun je het doen?

- Intervisie binnen het kwadrant, met vragen van deelnemers.
- Met inbreng van de begeleider en/of een expert en natuurlijk ervaringen van deelnemers.

Zie bijlage 8 met allerlei ideeën ter inspiratie. Wat kan een zorgboer allemaal doen op het gebied van marketing, professionalisering, samenwerken, etc.

5. Huiswerk: ontwikkelkaart

- Deelnemers bespreken de resultaten met hun reflectiemaatje. Laat ze de punten checken waar ze aan moeten werken en waar ze op moet letten.
- Ontwikkelkaart afmaken.

5 Vierde bijeenkomst: Mijn weg

Thema: actieplan maken voor de komende periode

In deze laatste bijeenkomst gaan de deelnemers aan de slag met hun plan. Ze leren te verwoorden waar ze mee aan de slag gaan en maken met elkaar een concreet stappenplan met mijlpalen.

Programma en werkvormen

1. Algemene reflectie op ontwikkelingen in de Zorglandbouw

- Reflectie door jou als begeleider; waar gaat de verandering echt over en wat vraagt dat van de zorgboer?
- Gesprek met de deelnemers over deze veranderingen.
- Betekenis van deze veranderingen voor deelnemers.

2. Maken van een Pantoum

Een Pantoum, ook wel Tibetaans gedicht genoemd, is een dichtvorm van twintig regels, waarbij een aantal van de regels wordt herhaald. Met dit schema kun je in korte tijd zelf een gedicht schrijven waarbij de essentie van het moment of van wat er werkelijk in je omgaat, voor ogen verschijnt. Door het maken van dit Pantoum gedicht krijgen de deelnemers inzicht in wat de verandering eigenlijk voor hen betekent. Dit werkt heel verrassend! Zie bijlage 9. Als begeleider lees je de instructie in bijlage 9 voor, en de deelnemers schrijven gelijktijdig mee voor zichzelf. Je kan de regels ook op een flap schrijven als hulp.

3. Maken van mijlpalen & stappenplan

- Korte presentatie door jou als begeleider van de aanpak van dit onderdeel:
- Werken in drietallen (3 x 20 minuten). De deelnemers helpen elkaar.
- De deelnemers starten met het benoemen van max. 5 mijlpalen voor de komende periode (op gele kaarten, zie bijlage 10 het voorbeeld als hulp): dit leggen ze op een denkbeeldige tijd-as op de grond neer. Een mijlpaal is concreet, er is bv iets af, of een besluit is genomen.
- Vervolgens benoemen de deelnemers acties en handelingen om die mijlpalen te bereiken (op lege groene kaarten). Die leggen ze op dezelfde tijd-as.
- De plannen van alle deelnemers liggen op de grond in de hele zaal. Zorg dus voor een grote zaal!

3. Presentatie van de plannen

- Lopende tentoonstelling, één voor één komen deelnemers aan bod.
- Als de deelnemer dat wil, kan hij zijn pantoum voorlezen, dat geeft gelijk aan hoe iemand erin zit. Daarna presenteert de deelnemer zijn weg aan de hand van een specifieke mijlpaal of actie. Om te voorkomen dat iedereen zijn hele tijd-as uitlegt, kies jij als begeleider een mijlpaal of actie en laat je de deelnemer zijn plan op de essentie uitleggen, dus 'wat is voor jou nu echt belangrijk de komende periode'?
- De andere deelnemers kunnen hun tips op geeltjes schrijven en meegeven.
- Eventueel uitreiking "diploma" als bewijs van deelname aan traject.

4. Evaluatie van het leertraject: op flap met plakkers

- Plussen – wat ging er goed
- Opplussen – wat kan er beter.

Bijlagen

Bijlage 1. Huiswerk voor bijeenkomst 1.

Geef op onderstaande vragen in een aantal kernwoorden je antwoord weer. Neem dit mee naar de eerste bijeenkomst.

Mijn bedrijf

1. Wat is de agrarische tak (type, omvang)?
2. Welke zorgtak(ken) bied jij?
3. Sinds wanneer ben jij zorgboer?
4. Wat is jouw drijfveer om zorgboer te zijn?
5. Aantal cliënten?
6. Aantal medewerkers op het bedrijf in de zorgtak?
7. Wat is jouw rol / taak?
8. Wie is je belangrijkste klant?

Ik als zorgboer

9. Waar word je blij van in je werk?
10. Wat is je grootste ergernis als zorgboer?
11. Wat is je grootste talent als zorgboer?
12. Wie is je grootste voorbeeld?

Bijlage 2. Geluk en kernwaarden

Iedereen streeft in zijn leven naar Geluk. Het gelukzalige gevoel dat je krijgt als je doet wat bij je past, als je met enige regelmaat in een flow komt, en eigenlijk vooral het gevoel dat je doorgaans met plezier opstaat en met plezier je werk doet. Het gevoel van geluk is voor ieder mens wel ongeveer hetzelfde en herkenbaar, maar waardoor je geluk ervaart verschilt per mens. Sommige mensen worden gelukkig in een vast ritme met zekerheid, en andere mensen hebben juist afwisseling, uitdaging en avontuur nodig om het gevoel van geluk te hebben of te krijgen. Voor het realiseren van levensgeluk zijn vier basisregels:

1. Ken je wil: ken jezelf, weet wat je wilt, weet wat voor jou belangrijk is.

2. Delen en geven: alleen wordt je niet gelukkig. Geluk ontstaat als je kunt delen en geven. Het delen van gedachten, ervaringen en resultaten is een voorwaarde voor geluk. En je wordt doorgaans gelukkiger van iemand iets geven, dan van iets ontvangen.

3. Besluiten nemen: je wordt alleen gelukkig als je besluiten durft te nemen. Denken en overwegen zijn nodig, maar zorgen uiteindelijk niet voor geluk. Door besluiten te nemen ontstaat er beweging, er gebeurt iets en daarmee ontwikkel je daadkracht!

4. Timing: kies het juiste ogenblik. Bepaal wanneer je wat doet en doe de dingen op het juiste moment. Je wordt niet gelukkig in het verleden of de toekomst, maar in het moment van NU. Het goede moment kiezen is belangrijk, maar laat timing geen uitstel worden.

Ontdekken van je kernwaarden

Waarden of kernwaarden geven uitdrukking aan wat je belangrijk vindt, je 'wil'. Voor geluk is het belangrijk om je eigen kernwaarden te kennen en te weten welke kernwaarden voor jou belangrijk zijn in leven en werk. Iedereen heeft zo rond de 3 kernwaarden die sturend zijn in je leven en in je ontwikkeling als mens. En als die kernwaarden in het gedrang komen, ontslaat er stress, wrijving of ontevredenheid. Kernwaarden geven de richting waar je vervolgens handelingen aan kunt koppelen. Het is belangrijk deze kernwaarden van abstracte begrippen te vertalen naar je eigen woorden en daarmee eigen betekenis te geven aan je kernwaarden.

In dit traject zijn alle deelnemers gestart met het ontdekken van hun eigen kernwaarden. De kernwaarden vormden de basis bij het maken van keuzes. De kernwaarden spelen bij het maken van keuzes, soms bewust en soms onbewust, een belangrijke richtinggevende rol.

Methodiek voor kiezen kernwaarden

De methodiek voor het kiezen van kernwaarden bestaat uit drie stappen:

Stap 1. Inspiratie op thema geluk en kernwaarden

Om de goede energie en context te creëren is het belangrijk te starten met een Inspirerende aftrap over geluk, betekenis van geluk en hoe het werkt. De aftrap wordt ondersteund met praktische voorbeelden van bekende mensen (voorbeelden) en herkenbare situaties. Een inspirerende aftrap is belangrijk om ondernemers te voeden met inspiratie, om de ondernemers daarmee over een drempel te tillen en de juiste energie aan te spreken.

Stap 2. Kiezen van je 3 kernwaarden

Ondernemers wordt gevraagd een bedrijfskeuze uit het verleden als vertrekpunt te nemen voor het onderzoeken van hun kernwaarden. Een keuze waar ze ook nu nog gelukkig van zijn of worden als ze er weer aan denken. Iedereen heeft een dergelijke ervaring of voorbeeld. Aan de hand van dit voorbeeld onderzoeken de deelnemers welk drie kernwaarden een doorslaggevende rol hebben gespeeld bij deze keuze. De deelnemers krijgen daarvoor een format met een aantal kernwaarden. De beschreven kernwaarden worden gezamenlijk toegelicht en doorlopen. De deelnemers geven per kernwaarde van het format aan in welke mate (+/-) de kernwaarde een rol speelde bij hun keuze. Uiteindelijk bepaalt de ondernemer welke drie kernwaarden voor hem/haar de meeste betekenis hebben bij keuzes in werk en leven.

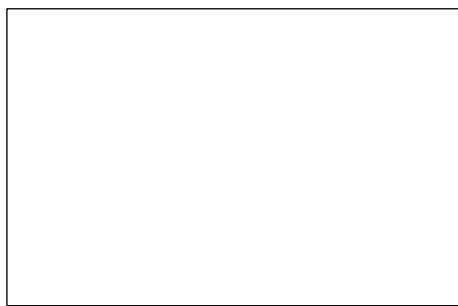
Stap 3. Kernwaarden in eigen woorden

De ondernemers bespreken de gekozen drie kernwaarden in twee- of drietallen, en vertalen daarbij de abstracte woorden naar woorden die bij hen passen. Op deze wijze geven de ondernemers eigen woorden aan hun kernwaarden. Ze kunnen die rondom de 3 gekozen kernwaarden schrijven.

Kernwaarden

Spiritualiteit / zingeving	Creativiteit / uniciteit
Zekerheid / veiligheid	Autonomie / eigenheid
Resultaat / succes	Status / positie / macht
Rechtvaardigheid / gelijkheid / eerlijkheid	Toekomst / duurzaamheid
Wijsheid / kennis	Liefde / vriendschap / zorgzaam
Geluk / blijdschap / vrede	Openheid / samen / verbinding
Kwaliteit / schoonheid / goed	Menselijkheid / respect / dienstbaarheid

Mijn kernwaarden: mijn eigen woorden



Toelichting op de kernwaarden	
Spiritualiteit / zingeving	Zin, overtuiging, geloof, essentie, drive. <i>Heeft dit moment te maken met de zin van het leven, je overtuiging of geloof. Denk je dat hier de essentie ligt of je echte drive?</i>
Creativiteit / uniciteit	Uniek, vormen, vernieuwing, anders doen, zoeken, originaliteit, vernieuwing. <i>Iets unieks of nieuws willen doen als drive, niet achter de groep aanlopen, maar originele keuzes maken</i>
Zekerheid / veiligheid	Financieel, sociaal, geborgd, veiligheid, zinvolheid. <i>Niks mis mee, wordt nog weleens zo gezien. Je sluit risico's uit, hoeft er niet over na te denken...</i>
Autonomie / eigenheid	Eigen, zelfstandig, jezelf zijn, eigenwijs. <i>Ja, dit past echt bij mij... kan me niet schelen wat de anderen denken)</i>
Resultaat / succes	Winst, opbrengst, effectiviteit, efficiëntie. <i>Ik ga voor winst/opbrengst, resultaat. Allemaal leuk, maar ik wil wel winnen, ik wil bij de beste horen ...</i>
Status / positie / macht	Invloed, erkenning, bewondering, waardigheid. <i>Positie in familie, naar collega's of omgeving. Het geeft mij op een prettige manier aanzien... Ik kan daar wel van genieten..</i>
Rechtvaardigheid / gelijkheid / eerlijkheid	Gelijk, gelijkwaardig, zorgvuldig, heelheid, bescheidenheid, loyaliteit. <i>Je doet het omdat je eerlijk zijn belangrijk vindt... je doet het wellicht ook voor anderen</i>
Toekomst / duurzaamheid	Volgende generatie, eerlijk, milieubewust, zorgvuldig. <i>Niet alleen voor jezelf maar ook voor je omgeving, de aarde, de omgeving... Rentmeesterschap...</i>
Wijsheid / kennis	Het weten, deskundig, met kennis van zaken. <i>Je doet het omdat je er van wilt leren, meer wilt weten, kennisontwikkeling leuk/belangrijk vindt. Uitproberen...</i>
Liefde / vriendschap / zorgzaam	Warmte, liefde, zorg, aandacht, mededogen, dankbaarheid, toewijding, geduld. <i>Je bent er voor de ander.</i>
Geluk / blijdschap / vrede	Vreugde, humor, vrijheid, genieten, plezier. <i>Je doet het dus omdat je er vrolijk van wordt, er plezier van krijgt...</i>
Openheid / samen / verbinding	Interactie, luisteren, gelijkheid, acceptatie, respect, geloofwaardigheid. <i>Respect dus voor anderen, je wilt het samen doen... Recht in de ogen willen kijken...</i>
Kwaliteit / schoonheid/goed	Toewijding, mooi, genot, echtheid. <i>Kwaliteit in je eigen betekenis...mooie trekker of</i>

	<i>mooie koe/stal, fokkerij... niets mooier dan...</i>
Menselijkheid / respect / dienstbaarheid	Menselijke maat, gehoorzaamheid, tolerantie, zorg, geduld. <i>Is niet meer dan normaal, je doet het niet ten koste van de ander... die moet ook ruimte hebben.</i>

Bijlage 3. Talentenkaart

Talentenkaart: mijn associaties

De filosoof

De Nar

De profeet

De kunstenaar

De veldheer

De zwerver

De schatbewaarder

De bouwmeester

De uitvinder

De onderzoeker

De schrijver

Talentenkaart als zorgboer. Waar ben je heel goed in en wat is latent aanwezig?

	Hoofd: <i>Denken, analyseren, plannen, kennis, strategisch denken</i>	Hart: <i>Gevoel, empathie, intuïtief, beleven, ervaren, aanvoelen....</i>	Handen: <i>Doen, maken, creëren, organiseren, handelen....</i>
Manifest			
Latent			

Bijlage 4. Product-Marktcombinatie: opties.

Onderwijs	Past	Wie weet	Never nooit
1. Volwaardige onderwijsplek - onderwijsplek voor basisschool- of middelbare school leerlingen, die zijn uitgevallen op school.			
2. Time-out in combinatie met school – tijdelijke plek voor basisschool- of middelbare school leerlingen die (af en toe) even rust nodig hebben (buiten tot rust komen). Plek om te re-integreren.			
3. Onderwijs bieden voor speciaal basis- en middelbaar onderwijs - voor leerlingen die niet kunnen meekomen op school (vanwege bijv. de setting: te veel leerlingen in de klas, te theoretisch, onvoldoende mogelijkheden voor time-out), volgen deels of volledig (in geval van bijv. zwaar psychiatrische problematiek) elders onderwijs.			
4. Time-out in combinatie met speciaal onderwijs – tijdelijke plek voor leerlingen uit speciaal basis- of middelbaar onderwijs die (af en toe) even rust nodig hebben (buiten tot rust komen). Plek om te re-integreren.			
5. Gezinstherapie op een familiebedrijf: het op de rails zetten van een gezin – van een kind van het speciaal onderwijs (daar gekomen door sociaal emotionele problemen, ontstaan vanuit opvoeding / gezinssituatie) - via begeleiding van een professionele coach op de boerderij.			
6. Praktijkschool: VSO (voortgezet speciaal onderwijs) school die zich richt op wonen, werken, burgerschap en vrije tijd. Theorie in de praktijk leren, een vak volgen op de boerderij. Veel praktisch werk, laag theoretisch niveau.			
7. Asielzoekers: Nederlandse les of andere activiteiten specifiek voor asielzoekers. Bijv. een hoekje moestuin. Van de zelf geogste producten een maaltijd bereiden en eten. Evt. nog een tafeltje-dekje constructie bij maken. Maaltijden bij ouderen bezorgen.			
8. (Nieuwe)vormen van samenwerking: de passende vorm vinden, in de variatie van: zelf les geven, een eigen lokaal, leraar komt mee, samenwerking onderwijsopleiding, individueel of groepsgewijs. De passende vorm zoeken en ontwikkelen.			
9. Nieuwe opleiding maken/bedenken/aanbieden: eigen opleiding op boerderij, met name kansrijk als 'entree-onderwijs' wordt ingevoerd en veel leerlingen buiten de boot vallen. BV ook voor lokaal MKB inventariseren welke kennis en vaardigheden zij extra nodig hebben op hun bedrijf m.b.t. lager geschoold werk. Op de boerderij taken inrichten waarvoor deze kennis en vaardigheden nodig zijn.			

Arbeid	Past	Wie weet	Never nooit
1.Re-integratie Trajecten: langdurige ww-ers plekken voor sociale activering bieden (gemeente / UWV steekt er geld in).			
2.Re-integratiebedrijf: zelf re-integratiebedrijf worden, of i.s.m. UWV / gemeente. Hier doe je het zelf als eindverantwoordelijke			
3.Herstelplek: mensen die als gevolg van werkstress, langdurige ziekte (bijv. overspannenheid, burn-out) uitvallen een plek met rust, ritme en structuur bieden, om herstel en re-integratie te bevorderen.			
4.Ondernemersschool voor jongeren: op verzoek van MKB-bedrijven uit de regio i.s.m. UWV / gemeente / KvK. Jongeren op de boerderij coachen bij het ontwikkelen van diensten die aansluiten op de regionale behoefte. Doelgroep zijn jongeren die de afgelopen 4 jaar nog geen baan hebben kunnen vinden. Hun uitdagen om een eigen bedrijf te beginnen die aansluit op behoefte MKB-ers.			
5. Kansen voor Vrijwilligers: de kansen van vrijwilligers, die dat willen en aankunnen, vergroten op de arbeidsmarkt via opleiding en vakmanschap leren.			
6. Werk voor vrijwilligers: Zinvol vrijwilligerswerk creëren en aanbieden aan mensen die geen loonvormende arbeid kunnen doen.			
7. Praktijktraject : een traject voor leerlingen die op de wip zitten tussen dagbesteding en werk. Om te leren een plekje in de maatschappij te krijgen, werknemersvaardigheden leren, werkvoorbereidingstraject. Samen met voortgezet speciaal onderwijs.			
8. Plek voor beschut werken : een nieuwe vorm van beschut werken aanbieden aan gemeenten. Bijv. op een akkerbouw- of tuinbouwbedrijf aardappelen, bloembollen sorteren.			
9. Plek voor begeleid werken: bijvoorbeeld een cliënt bij een agrariër/ bedrijf laten werken en hem zelf op afstand en met bezoeken begeleiden.			
10. Externe stages regelen: plekken voor cliënten regelen waar zij stage kunnen lopen. In voorbereiding op begeleid werken of een opleiding.			
11. Monitoring arbeidsvaardigheden: een instrument gebruiken om ontwikkeling arbeidsvaardigheden te monitoren (bv INVRA). Zo kan je het product dat je biedt monitoren en verbeteren en richting cliënt en opdrachtgever laten zien wat de resultaten zijn.			

Buurtvoorziening	Past	Wie weet	Never nooit
<p>1. Buurtboerderij / ontmoetingsplek: een inloophuis voor de dorpelingen, steunpunt, ruimte voor zorg-preventie, welzijn. Ontmoetingsplek voor buurtgenoten, samen dingen doen zoals gezond koken, bewegen, wandelen etc.. Inspelen op 'preventie' dat een speerpunt in de zorg is, door bv gezond eten en beweging te bieden aan een bepaalde doelgroep. Mensen uit isolement halen.</p>			
<p>2. Werken met de wijk/buurt: werkzaamheden voor de wijk/buurt doen, waarbij arbeid deels wordt ingevuld door cliënten en medewerkers . Denk aan groenbeheer, voedsel/groentetuin, diervverzorging, honden uitlaten, privétuinen onderhouden, begraafplaatsen onderhouden.</p>			
<p>3. Wijkvoorziening: functie vervullen die niet meer in de wijk of dorp aanwezig is (winkel, Post NL punt, horecagelegenheid, theetuin, etc.)</p>			
<p>4. Ambulante zorg bieden: bij mensen thuis op de dagen dat de zorgvrager (jouw cliënt) niet bij jou op de zorgboerderij is.</p>			
<p>5. Zorg op maat: zoals bv een crisisopvang, pleegzorg, revalidatiezorg, zorghotel, palliatieve zorg.</p>			
<p>6. Lokaal gemeenteloket: dienstverlening van de gemeente bieden op de boerderij. Met een aantal zorgboeren gemeente uitdagen om het gemeentehuis af te schaffen en in elk dorp een lokaal gemeenteloket te maken. Inclusief flexplekken voor een aantal ambtenaren. Geen duur gemeentehuis meer en de ambtenaar weer dicht bij de inwoners.</p>			

Behandeling, verpleging & verzorging	Past	Wie weet	Never Nooit
1. Behandeling bieden aan jongeren met licht verstandelijk beperking: taken op de boerderij zijn gericht op behandeling. Er wordt gewerkt met behandeldoelen. Samenwerking met behandelaar of behandelaar in dienst. Samenwerking met school of zelf combineren met aanbieden van onderwijs.			
2. Behandeling bieden aan jong en oud met GGZ problematiek: kortdurend, of chronisch; basis of specialistische zorg. Zorgboer heeft opleiding tot psycholoog of psychiater.			
3. Samenwerking met huisarts en praktijkondersteuner huisarts			
4. Ondersteuning gezinnen en kinderen met problemen (jeugdzorg); op de boerderij en in het gezin			
5. Behandeling bieden aan (dementerende) ouderen: als aanvulling op dagactiviteit (dagactiviteit + behandelcomponent). Gericht op stabilisering en preventie. O.a. met behulp van fysiotherapie (groep en individueel), activiteiten die beweging stimuleren.			
6. Behandeling bieden aan mensen met lichamelijke beperkingen / chronische ziekte: bijvoorbeeld een fysiotherapeut biedt behandeling.			
7. Verpleging / verzorging bieden aan mensen met somatische aandoeningen, chronische ziekte: zorgboer(in) is verpleegkundige of heeft verpleegkundigen in dienst. Voor kinderen of volwassenen			
8. Samen met deskundigen: zorgboer doet praktische uitvoering en soms wordt deskundigheid ingevlogen (fysiotherapie, orthopedagogie). Dit is voor elke vorm van behandeling nodig. Tenzij je zelf behandelaar bent.			
9. Ruimtes op je bedrijf verhuren: behandeling niet zelf doen, maar ruimtes verhuren aan behandelaars (bv. fysiotherapeut, Cesar therapeut, logopedist, orthopedagoog). Dieren van de boerderij worden ingezet of de therapeut heeft eigen dieren (die op de boerderij gestald zijn). De zorgboer zorgt voor ruimtes, dieren, planten die aan de eisen van de behandelaar voldoen.			
10. Onderaannemer zijn: de behandeling wordt aangeboden als onderaannemer bij een regionale organisatie van zorgboeren of als onderaannemer van een AWBZ erkende instelling.			
11. Medisch centrum op de boerderij (zorg erf): zorgboer biedt de ruimte en faciliteiten aan bijvoorbeeld huisarts, thuiszorg, fysiotherapeut, logopedist, etc.			
12. Bedden voor een zorginstelling: logeerplekken en crisisopvang			
13. Zorglandgoed: met een medisch centrum een zorglandgoed ontwikkelen. De zorgboerderij zorgt voor huisvesting, dagbesteding en de groene landgoedsetting. Het medisch centrum voor de specialisten/deskundigen.			

Kleinschalig wonen	Past	Wie weet	Never Nooit
1. Aanleunboerderij: voor ouderen die te 'goed' zijn voor een verzorgingshuis. Inspelen op toekomstige zorgbehoefte.			
2. Wonen, 24-uurs zorg voor jongeren: voor jongeren die moeilijk thuis kunnen zijn.			
3. 'Kortdurend' verblijf: bv logeren, jongeren die een break nodig hebben (max. 3x24 uur/week, 24-uurs zorg).			
4. Wonen, 24-uurs zorg voor mensen met chronisch psychiatrische problemen: indien mogelijk proberen de stap te maken naar begeleid zelfstandig wonen. In combinatie met behandeling.			
5. Wonen, 24-uurs zorg dak- en thuislozen: indien mogelijk de stap maken naar begeleid zelfstandig wonen.			
6. Wonen, 24-uurs zorg voor jongeren/volwassenen met een licht verstandelijke beperking: evt. combineren met onderwijs, 'werken'/dagbesteding. Indien mogelijk de stap maken naar begeleid zelfstandig wonen.			
7. Wonen, 24-uurs zorg voor mensen met een verstandelijke beperking: evt. te combineren met onderwijs, 'werken'/dagbesteding.			
8. Wonen, 24-uurs zorg voor lichamelijk gehandicapten, chronisch zieken: dit is in combinatie met verpleging en verzorging en/of behandeling.			
9. Wonen, 24-uurs zorg, voor mensen met ASS; voor een bepaalde groep mensen met ASS (autisme spectrum stoornissen) een combinatie met werken/ dagbesteding en vrije tijdsbesteding. Prikkelarme, gestructureerde, voorspelbare, duidelijke, veilige, kleinschalige omgeving.			
10. Wonen, 24-uurs zorg voor ex-gedetineerde jongeren en jong volwassenen met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblematiek (SG-LVG): als voorbereiding op terugkeer in de maatschappij.			
11. Wonen, 24-uurs zorg voor mensen met zeer zware verstandelijke beperking en forse gedragsproblematiek: vb. huis voor Dexter. Continu 1 op 1 begeleiding. Zeer prikkelarme omgeving. Ook behandeling bieden.			
12. Kamertraining: jongeren in een vaststaand traject voorbereiden op zelfstandig (begeleid) wonen. Leren koken, administratie & financiën, schoon maken, contact met naaste omgeving etc.			
13. Gezonde voeding en voldoende beweging: aanbieden van wonen, 24-uurs zorg aandacht hebben voor preventie. De boerderij biedt gezonde voeding en voldoende beweging in een natuurlijke groene omgeving.			
14. Palliatieve zorgboerderij: op een waardige manier, in een mooie omgeving, afscheid nemen van familie en het leven. Mogelijkheid bieden voor familie/vrienden om te logeren.			
15. Pensioen boerderij wonen / Boerenwoongroep 55+ : vitale ouderen wonen in appartementen, betalen uit eigen budget. Ze kunnen ook geld besparen door samen koken, krant rouleren, auto delen.			

Dagbesteding	Past	Wie weet	Never Nooit
1. Dagbesteding: dagactiviteiten met oog voor zingeving, welbevinden, preventie, sociale contacten, gezonde voeding, voldoende beweging.			
2. Individuele begeleiding cliënten: dit is een zwaardere doelgroep cliënten. Hiervoor is deskundige begeleiding nodig.			
3. Dagactiviteit en dagverzorging voor allochtone ouderen: met begeleiders die de taal spreken.			
4. Dagactiviteit en dagverzorging voor ouderen: met als doelgroep ouderen die zelf betalen en zelf geld (er voor over) hebben.			
5. 'Werkbemiddeling': voor cliënten van de zorgboerderij een zinvolle dagactiviteit buiten de boerderij zoeken. Begeleiding op afstand of een begeleider op de locatie bieden.			
6. Zelfredzaamheidsmatrix inzetten: methodieken gebruiken om de ontwikkeling beter te monitoren.			
7. Zorgboerderij om de hoek: zorgboerderij begint stadstuin al dan niet met dieren op loopafstand/rollator afstand van de zorginstelling / wooncomplex van cliënten voor dagbesteding. Hier zinvolle dagbesteding organiseren.			

Bijlage 5. Mijn Product-Markt combinatie voor de toekomst.

Past:

1.

2.

3.

4.

5.

Wie weet:

1.

2.

3.

Bijlage 6. Mijn Reflectie matrix

Van nu naar straks.....
Geef een indicatie van de mate van verandering
0 is geen verandering, 5 is een grote verandering
Het is zoals jij het ervaart, ziet of voelt.....

Aspecten van het bedrijf	0	1	2	3	4	5
1. Klanten en Markt						
2. Marketing						
3. Prijs voor de zorg						
4. Omzet						
5. Relatie met gemeente						
6. Positie in de markt en omgeving						
7. Uitstraling van het bedrijf (de PR)						
8. 'Unique Selling Point' bedrijf						
9. Bedrijfsopzet en -structuur						
10. Bedrijfsvoering						
11. Personeel en arbeid						
12. Management						
13. Vakmanschap: kennis en kunde						
14. Voorzieningen/faciliteiten/techniek op het bedrijf						
15. Cultuur van het bedrijf						
16. Je eigen rol en positie op het bedrijf						
17.						

Bijlage 7. Mijn Ontwikkelkaart.

Omschrijf voor de vier gebieden de ontwikkelingen: Van ... naar.....

Product/markt/marketing

1.

2.

Samenwerken/netwerken

1.

2.

Mijn Bedrijf: organisatie en bedrijfsvoering

1.

2.

Professionalisering

1.

2.

Wat zijn je kritische succesfactoren? Het slagen (of het succes) hangt af van.....

1.

2.

3.

Bijlage 8 'Ideeën voor wat je allemaal kan doen...'

Product/Markt/Marketing

- Product: naam, kwaliteiten, duidelijkheid, aantrekkelijkheid.
- Eigen verhaal / brochure / website: maak eigen informatie, desnoods als oefening, het helpt om duidelijk te zijn over je aanbod of vertel het tegen een marketeer die je vervolgens helpt om te zetten naar een goede tekst.
- Marketing dichtbij: via bestaande netwerken in gemeente, partners, in de keten.
- Marketing als groep: samen met andere zorgboeren, vereniging.
- Persoonlijke marketing: via cliënten, mond tot mond reclame.
- Media Marketing: website, Facebook, nieuwe media.
- Relatiemarketing: contacten hebben in de keten, bv met verwijzers. Verwijzers, verzekeraars moeten goed geïnformeerd zijn.
- PR: Meer bekendheid genereren door folders in de buurt te verspreiden, krantenberichten etc.
- Aanspreekbaarheid/toegankelijkheid: Open cliënten dagen
- Ontmoeting en ervaringsmarketing: gemeente, raadsleden en collega's naar je bedrijf halen, ontbijt aanbieden, rondleiding etc.
- Benchmark: kwaliteitsmetingen + openheid + actief communiceren, laten zien.
- Maak je eigen verhaal: waarin ben jij / jouw bedrijf anders, wat voeg je nog meer toe aan het bestaande en wat valt er allemaal bij jou te halen?
- Cliënten / vertegenwoordigers stimuleren om over de zorgboerderij te vertellen.

Netwerken / samenwerken

Netwerken:

- Analyse: hoe groot is je omgeving? Hangt van omvang en doelgroep af.
 - Niveaus: macro – meso – micro – omgeving
 - SWOT van je omgeving maken: wat zijn problemen, vragen, behoeften, sleutelfiguren?
- Contacten / verbinden: verbinden met je omgeving; contacten op je boerderij krijgen, laten zien, open staan, participeren in besturen en verenigingen, 'vrienden van'.
- Beheer: relatienetwerk opbouwen en onderhouden.
- Actualiteit managen: ontwikkelingen in de gaten houden; politiek, gemeente, zorg, onderwijs.
- Sponsors: sponsor zijn in je regio voor bepaalde activiteiten (geeft naamsbekendheid).
- Persoonlijkheid / gezicht: je durven laten zien; dus borst vooruit en niet met rug naar maatschappij staan.

Samenwerken:

- Met wie en waarom:
 - gemeenten, collega zorgboeren, andere boeren, zorginstellingen, thuiszorg, UWV, re-integratiebedrijven, onderwijs, bedrijfsleven (voor doorstroming), huisartsen, doorverwijzers, zorgnetwerk.
- Vormen:
 - alles zelf doen (liefst PGB's).
 - samen met andere zorgboeren, coöperatie / collectief (breed of smal) richting gemeente aanbieden.
 - samenwerken met andere zorginstelling / zorgaanbieders.
 - onderaannemer zijn van zorginstelling.
 - ruimtes verhuren aan anderen, zorginstelling.
 - onderdeel zijn van een keten, en welk deel ben ik dan?

Professionalisering: vakmanschap en ondernemerschap

- Open Mind:
 - intervisie met collega's.
 - kijken bij collega's en van hen leren.
 - feedback vragen van collega's / cliënten (wat ervaren zij als +/-) / anderen.
 - Leren van partners / in samenwerking / andere zorginstellingen.
- Opleidingen / scholing:
 - bv leren van de specialist die komt behandelen.
 - kennis opdoen via lezingen, patiëntenverenigingen.
 - cursusaanbod van regionale verenigingen / federatie.
 - kijk bij reguliere zorginstelling hoe zij scholing doen / kennis vergroten.
- Netwerken:
 - ondernemersnetwerk in de regio.
 - netwerk met MKB-ers, vooral van nut bij "arbeid".
 - met andere kleinschalige zorgaanbieders / zorginstellingen in je omgeving.
 - WMO-raden, daar leer je over WMO en hoe er advies wordt gegeven.
 - lid gemeenteraad, kerk.
 - in contact komen met vrijwilligers (bv via kerk).
 - scholen.
 - cliëntenorganisatie/ patiëntenvereniging.
- 'Meester – leerling' constructies.
- Persoonlijk ontwikkelingstraject, bewust worden van competenties.

Vakmanschap – hoe houd/krijg je dat op peil?

- Mensenkennis - empathie en luisteren.
- Coachen - vaardigheden om te coachen, vooral van belang bij 'leren' en 'arbeid'.
- Didactische vaardigheden - vaardigheden om mensen iets te leren, uit te leggen.
- Agrarische tak kennis - kennis van elke (evt. nieuwe) agrarische tak op je bedrijf.
- Zorg - kennis van diagnostiek van cliënten, weten wat ze hebben, bv gedragsstoornissen, autisme, medicatie. Weten hoe je daarmee omgaat.
 - regionale organisaties bieden dit aan, scholingscursussen.
 - handvatten: intervisie, leren van andere boeren, bedrijfsbezoek.
 - filmpjes: e-learning, feitelijke info en voorbeelden laten zien, tips.
 - cursussen van patiëntenorganisaties.
 - Alzheimercafé's.
 - uitwisselingsbijeenkomst op de boerderij organiseren met de cliënten en/of hun vertegenwoordigers. Zij weten zelf het beste wat ze nodig hebben. Zij zijn ervaringsdeskundigen.
- Stage bij collega's, of bijv. in een zorginstelling die jouw doelgroep zorg verleent.
- Internet: filmpjes, website, digitaal scholen.

Organisatie bedrijf: bedrijfsvoering, arbeid, management.

- Organisatie Analyse: wat moet ik eigenlijk in huis hebben qua arbeid, competenties?
- Alles zelf doen, evt. met familie.
- Werken met vrijwilligers.
- Werken met stagiaires uit verschillende opleidingen, zoals landbouw, zorg, maar ook communicatie of marketing.
- Deskundigen inhuren voor een bepaalde dienst.
 - werken met zzp-ers op gebied van bv onderwijs of behandeling .
 - zelf in dienst nemen, of 0-urencontract.
 - samenwerken met een organisatie die verantwoordelijk is voor een bepaalde dienst en die dat bij jou komt leveren.
 - onderdeel van een franchise die de deskundige levert.
- Arbeidspool samen met collega's (delen van deskundigen, accountant, adviseur, etc.), samen taken uitbesteden
- Samenwerken met zorgboeren (uitwisselen van producten / diensten / dieren, gezamenlijke marketing en ook cliënten)
- Samenwerken met niet-zorgboeren door werk voor hun te doen (door je cliënten op hun bedrijf te laten werken) of hun dieren te verzorgen op jouw locatie.
- Regionale / overkoepelende verenigingen hebben de AWBZ erkenning. Zorgboeren kunnen daardoor zorg leveren. Administratieve afhandeling wordt voor hen geregeld.
- Aansluiten bij koepelorganisatie / coöperatie die administratie deels uit handen neemt.
- Onderaannemer van een instelling worden (minder geld, maar ook minder ballast).
- Aparte bedrijfjes maken met eigen ondernemers. Voorbeeld Zonnehoeve met meerdere ondernemers.
- Ruimtes verhuren aan andere ondernemers die bepaalde zorg op je bedrijf gaan verlenen/bieden (bv fysiotherapeut huurt ruimte) / zorgactiviteiten in brede zin.
- Jezelf verhuren aan instellingen.
- Slimme vervoersoplossingen (eigen busjes met vrijwilligers als chauffeur, ouders / mantelzorgers van cliënten met elkaar in contact brengen zodat ze zelf samen vervoer kunnen regelen)
- Digitaliseren / administratieve systemen.
- Samenwerken met gemeenten. Bijv. begeleiders van gemeenten bij groenbeheer.
- Samenwerken met scholen (leslocatie theorieles bijv. op school, docenten op de boerderij).
- Samenwerken met het UWV, reïntegratiebedrijven.
- Samenwerken met Landschapsbeheer (voor begeleiding bij natuurbeheer).

Relatie tussen takken – hoe maak je die zo sterk mogelijk?

- Wat wil jij: moet de landbouwtak dominant zijn, of juist de zorgtak, of allebei?
- Hoeveel diversiteit in je doelgroep(en) wil je? Dit heeft gevolgen voor je agrarische tak en je zorgaanbod.
- Maatwerk i.r.t. doelgroep:
 - dementerende ouderen willen iets zien, beleven (reminiscentie) en bv dieren voeren.
 - jongeren willen echt werken, moeten actief aan de slag, bijdragen aan product.
 - verslaafden willen ook zinvol werk, echt werken.
 - verstandelijk beperkten moet je goed kunnen monitoren.
 - als aanvulling voor een bepaalde doelgroep bv “knuffeldieren” erbij nemen (bv op een akkerbouw bedrijf).
 - andere multifunctionele tak erbij die ten dienste is voor je zorgtak (bijv. boerderijwinkel, kinderopvang, educatie, natuurbeheer).
- Mate van integratie tussen agrarische tak en de zorgtak (gescheiden, deels geïntegreerd of volledig geïntegreerd) afhankelijk van de doelgroep en soort agrarische tak.
 - bijv. jongeren uit de jeugdhulpverlening of (ex)verslaafden volledig geïntegreerd.
 - dementerende ouderen gescheiden of deels geïntegreerd.
 - bijv. varkenshouder heeft moestuin voor de dementerende ouderen aangelegd. De ouderen komen niet bij de varkens.
- Relatie tussen takken kan leiden tot synergie.
- Takken erbij voor andere werkervaring buiten landbouw bv in geval van arbeidstoeleiding.
 - nadenken over hele nieuwe activiteiten die aanvullend zijn, en ook passend bij het bedrijf, de zorg en je tak. Bv afvalstromen door cliënten laten oppimpen/knutselen tot iets zinvols.
 - met anderen samenwerken, bv in de stad groenbeheer gaan doen met cliënten, werken in de plaatselijke supermarkt. Takken buiten het bedrijf zelf.
 - Voor “arbeid” denk aan nieuwe takken op je bedrijf bv theetuin, horeca, winkeltje, boerderijcamping, houtbewerking.
 - diensten die vervliegen op het platteland, zoals bibliotheek, kinderopvang, onderhoud begraafplaatsen, bezorgen van tafeltje-dekje maaltijden of alternatief hiervoor bieden, signaleren van vereenzaming en hier een oplossing voor bieden, signaalfunctie naar gemeenten, steunpuntfunctie, inloophuis.

Bijlage 9 Het pantoum – De uitleg.

Een pantoum, ook wel Tibetaans gedicht genoemd, is een dichtvorm van twintig regels, waarbij een aantal van de regels wordt herhaald. Met dit schema kun je in korte tijd zelf een gedicht schrijven waarbij de essentie van het moment of van wat er werkelijk in je omgaat, voor ogen verschijnt. Vaak werkt het verrassend verhelderend, omdat onbewuste gevoelens of gedachten aan de oppervlakte komen.

Het schrijven is bijna meditatief en bovendien erg leuk om te doen. Prachtige volzinnen hoef je niet te produceren en talent voor rijmen is ook niet nodig. Het is belangrijk dat je het eerste schrijft wat in je opkomt, zonder jezelf te corrigeren. Dit gaat het makkelijkst als een ander je het schema voorleest, zodat je zo spontaan mogelijk kunt reageren. Maar in je eentje kan het ook.

Voor een pantoum kies je een kernwoord, het thema van je gedicht, iets wat je op dit moment bezig houdt.

Het schema voor de pantoum:

Regel 1: Ik... (maak een zin die met 'ik' begint en waarin je het kernwoord noemt)

Regel 2: Ik... (beschrijf waar je bent)

Regel 3: Ik... (beschrijf wat je ziet)

Regel 4: (beschrijf wat er gebeurt in connectie met je kernwoord)

Regel 5: is gelijk aan regel 2

Regel 6: is een gevoelsreactie op regel 2: wat doet het met je?

Regel 7: is gelijk aan regel 4

Regel 8: is jouw reactie op regel 7

Regel 9: is gelijk aan regel 6

Regel 10: wat is je gevoelsreactie op regel 2, wat doet het met je?

Regel 11: is gelijk aan regel 8

Regel 12: hoe is dat?

Regel 13: is gelijk aan regel 10

Regel 14: hoe voelt dat?

Regel 15: is gelijk aan regel 12

Regel 16: wat is je reactie daarop?

Regel 17: is gelijk aan regel 14

Regel 18: is gelijk aan regel 3

Regel 19: is gelijk aan regel 16

Regel 20: is gelijk aan regel 1

Pantoum invulblad voor deelnemers

Titel:
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.
17.
18.
19.
20.

Bijlage 10. Mijlpaal kaart.

Mijlpaal:
besluit – resultaat – start – verandering – plan – product -

Bijlage 11. Inspirerende boeken voor werkvormen:

Karreman, Marcel. 2002. Warming-Ups & energizers. Voor groepen, teams en grote bijeenkomsten. Uitgeverij Thema.

Tielemans, Erwin. 2004. Energize. Energizers en didactische werkvormen voor volwassenen, kinderen en iedereen. uitgeverij Edu-Actief.

Mulder, Lex en Judith Budde. 2006. Drama in Bedrijf. Werken met dramatechnieken in training en coaching. Uitgeverij Thema.

Byttebier, Igor. 2012. Creativiteit. HOE? ZO! Inzicht, inspiratie en toepassingen voor het optimaal benutten van uw eigen creativiteit en die van uw organisatie. Uitgeverij Terra Lannoo.

Wageningen UR Livestock Research
Postbus 338
6700 AH Wageningen
T 0317 48 39 53
info.livestockresearch@wur.nl
www.wageningenUR.nl/livestockresearch

Livestock Research Rapport 855



Wageningen UR Livestock Research ontwikkelt kennis voor een zorgvuldige en renderende veehouderij, vertaalt deze naar praktijkgerichte oplossingen en innovaties, en zorgt voor doorstroming van deze kennis. Onze wetenschappelijke kennis op het gebied van veehouderijsystemen en van voeding, genetica, welzijn en milieu-impact van landbouwhuisdieren integreren we, samen met onze klanten, tot veehouderijconcepten voor de 21e eeuw.

De missie van Wageningen UR (University & Research centre) is 'To explore the potential of nature to improve the quality of life'. Binnen Wageningen UR bundelen 9 gespecialiseerde onderzoeksinstituten van stichting DLO en Wageningen University hun krachten om bij te dragen aan de oplossing van belangrijke vragen in het domein van gezonde voeding en leefomgeving. Met ongeveer 30 vestigingen, 6.000 medewerkers en 9.000 studenten behoort Wageningen UR wereldwijd tot de aansprekende kennisinstellingen binnen haar domein. De integrale benadering van de vraagstukken en de samenwerking tussen verschillende disciplines vormen het hart van de unieke Wageningen aanpak.



multifunctioneel