Mens en Tuin

Beleidsplan

2023-2028

Gezondheid is een proces.
De natuur is helend.
Kwetsbaarheid is een kwaliteit.
Zorgen geeft zin.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding 1
1.1 Waarom dit plan? door Maartje Post, voorzitter 1

Hoofdstuk 2 Beschrijving van de organisatie 2
2.1 Historie 2
2.2 De organisatie op dit moment 3
2.2.1 Het team 3
2.2.2 Het bestuur 3
2.2.3 Organogram 4
2.2.4 Overlegoverzicht 5
2.3 Missie en visie van Mens en Tuin 5
2.3.1 Missie 5
2.3.2 Visie 6
2.3.3 Identiteit 6
2.4 Korte beschrijving van de doelstellingen 6

Hoofdstuk 3 Analyse van de organisatie 7
3.1.1 Deelnemers 7
3.1.2 Medewerkers 8
3.1.3 Vrijwilligers 8
3.1.4. Financiering 9
3.2 SWOT-analyse/ analyse van de organisatie 10

Hoofdstuk 4 Doelstellingen 10

Hoofdstuk 5 Samenvatting 12

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Waarom dit plan?

De identiteit van Mens en Tuin heeft zich gedurende haar bestaan ontwikkeld onder invloed van de omgeving. Kregen we de eerste jaren een jaarlijkse subsidie van de gemeente zonder al te veel voorwaarden, door de gewijzigde eisen van de tijd is Mens en Tuin nu geworden tot een zorgbedrijf met productie. We moeten verantwoorden wat we doen en voldoen aan veel eisen. Alleen al het bijhouden van de wijzigingen in de regelgeving is een klus. We waren altijd al klein, maar in het huidige zorglandschap zijn we een piepkleine instelling, kwetsbaar met ons kleine team en grote idealen. Grote instellingen hebben administratieve en andere facilitaire afdelingen, zou het voor ons niet aantrekkelijk zijn om te fuseren? Waarom zouden we zelfstandig willen blijven?

In het verleden heeft het bestuur ooit gemeend dat zelfstandig overleven geen haalbare optie was. Er zijn gesprekken geweest met andere instellingen, maar dat ketste af. De ene instelling werd zelf opgeslokt door een nog grotere instelling, de ander vond het risico te groot. We zijn zelfstandig gebleven en hebben het overleefd. Het werd steeds meer duidelijk dat kleinschaligheid de kracht is van Mens en Tuin, essentieel voor het bestaansrecht. Bij grote instellingen heet het wel dat de mens centraal staat, maar als het erop aankomt winnen het papier, het protocol en de productiecijfers.

Mens en Tuin heeft niet alleen een identiteit, Mens en Tuin is. Mens en Tuin is meer dan een rechtspersoon, meer dan een organisatie, meer dan een tuin, meer dan een tuin met mensen ook. We zijn ook een werkplaats voor gelijkwaardigheid. Een groene en vergroenende factor in de stad. In de biologisch-dynamische landbouw wordt bij een bedrijf gesproken van bedrijfsindividualiteit. Daarbij spelen aard van de bodem en de producten een rol, maar ook de mensen die er werken en de omgeving. Ik begin iets beter te begrijpen wat die individualiteit inhoudt. Mens en Tuin voelt voor mij steeds meer als een eigen wezen aan de groei waarvan wij samen mogen bijdragen. Mens en Tuin is niet van iemand, zelfs niet van de stichting. Mens en Tuin is een zelfstandige entiteit en wij zijn ervoor om die entiteit te verzorgen, te bewaren en tot bloei te brengen. Hoe doen we dat? Daarvoor schreven wij dit plan.

Maartje Post, voorzitter Mens en Tuin

Ons motto:

Gezondheid is een proces. De natuur is helend.

Kwetsbaarheid is een kwaliteit. Zorgen geeft zin.

Hoofdstuk 2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Historie

Statutair doel (1986):

> De stichting stelt zich ten doel door het beheer en exploitatie van een groenten-, bloemen- en plantentuinderij, personen, die om sociale en/of gezondheidsredenen en op voorwaarde van medische goedkeuring, daarvoor in aanmerking komen, onder begeleiding en deskundige instructie passende tuinarbeid, opvang en daardoor nieuwe motivatie te geven.

In de eerste folder:

> De stichting Mens en Tuin richt zich tot die mensen voor wie het medisch en/of sociaal wenselijk is tuinwerkzaamheden te verrichten en daarbij arbeidservaring op te doen.
>
> De mens staat centraal, de productie is niet belangrijk. Door intensieve en veelal individuele begeleiding kan iedere deelnemer het werk verrichten dat binnen zijn/haar mogelijkheden ligt.
>
> De Stichting Mens en Tuin zal volgens biologische richtlijnen werken. De wens leeft om (…) de biologisch-dynamische methode toe te passen.

Uit: De ontwikkeling van Mens en Tuin, door Machteld Walland (2021):

> Machteld Walland (oprichtster) beschreef zichzelf vaak als de eerste deelnemer: “gezond zijn (is) mijns inziens altijd een proces in wording”. Er is voor ieder mens in elke fase van het leven nog veel te leren en te ontdekken.

In het vorige beleidsplan (2019 – 2023) stond:

> De aandachtspunten liggen op het vlak van financieel positief draaien, voldoende deelnemers hebben, rust in de organisatie hebben, het bestuur is verjongd en heeft een duidelijk samenwerkingskader, het vrijwilligers- kwaliteitslabel is gehaald.

Bereikt zijn de betere taakverdeling en de verjonging van het bestuur. Door het wegvallen van het oude team in 2022 en beperkte mogelijkheden tijdens corona (2020-2023) is een aantal doelen onverminderd of opnieuw actueel:

- Werving op orde, zodat er voldoende deelnemers zijn.
- Uitbreiding van het netwerk door onder meer de kleine zorgorganisaties te bundelen. Maar ook binnen het kader van de grotere zorginstellingen.
- De PR is effectief.
- De ontmoeting staat centraal, en we willen de identiteit blijvend versterken onder medewerkers, vrijwilligers en achterban.
- Onderhoud wordt permanent gemonitord. Zowel voor de gebouwen als voor de tuinen als voor de ICT.

2.2 De organisatie op dit moment

Mens en Tuin is al meer dan 37 jaar, sinds april 1986, een zorgtuin in Moerwijk, en sinds april 2018 ook in het Westbroekpark bij Greens in het Park. Mens en Tuin is een zorgtuin waar zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden van deelnemers kunnen groeien onder persoonlijke, deskundige begeleiding.

2.2.1 Het team

Het team staat dagelijks voor onze deelnemers klaar en bestaat uit:

- Een algemeen coördinator.
- Een zorgcoördinator.
- Een vaste werkbegeleider in het Westbroekpark.
- Vijf vaste werkbegeleiders Hillenraadweg.
- Zeven invalkrachten en oproepkrachten (werkbegeleiders).
- Ruim twintig vrijwilligers.

2.2.2 Het bestuur

Het bestuur van Mens en Tuin heeft gewoonlijk vier leden, die samen de kennis en kunde opbrengen die nodig is. Sinds het overlijden van Wouter Drewes op 8 mei 2023 bestaat het bestuur van Mens en Tuin uit drie leden, voorzitter, penningmeester en secretaris.
Het bestuur streeft naar uitbreiding met een algemeen bestuurslid.

2.2.3 Honingraatdiagram van de organisatie

2.2.4 Overlegoverzicht

Soort overleg	Hoe vaak	Wat en waarom	Met wie
KTO - teamoverleg	Wekelijks	Bespreken van lopende zaken	Vast kernteam
KTO – teamoverleg Park	Wekelijks	Bespreken van lopende zaken	Coördinatoren, werkbegeleider
Breed teamoverleg Hillenraadweg & park	Maandelijks	Concrete problemen/ uitdagingen bespreken	Vast & Flexibel team
Vooroverleg voor de deelnemersraad	Maandelijks	Voorbereiding deelnemersraad	Coördinatoren en deelnemers
Deelnemersraad	Eens per kwartaal	Concrete problemen/ uitdagingen bespreken	Deelnemersraad, coördinator en bestuurslid (2x per jaar)
Vrijwilligersoverleg	Eens per kwartaal	Lopende zaken bespreken, vragen beantwoorden	Vrijwilligers-coördinator & vrijwilligers
Bestuursvergadering	10 x per jaar		Bestuur en Algemeen coördinator
Educatie/ Verbinding	Eens per kwartaal	Om van te leren, met elkaar te delen en om te verbinden	Iedereen

2.3 Missie en visie van Mens en Tuin

2.3.1 Missie

Mens en Tuin bestaat omdat Machteld Walland de verbinding legde tussen de kwetsbare mens en de rijkdom van het werken in en met de natuur. Dat leidde, na jaren voorbereiding, 37 jaar geleden in 1986 tot de stichting van Mens en Tuin aan de Hillenraadweg.

In de natuur herkennen we onszelf. Het ritme van de natuur verbindt ons met onszelf en ons eigen ritme, ten opzichte van het snelle bewegen van de maatschappij en het leven in de stad. Het laat zien dat er voor alles een eigen tijd is. De diversiteit in de natuur is een spiegel van de diversiteit in de mens. Dit laat zien dat ieder zijn waarde heeft, op zijn eigen manier. Zonder deze diversiteit zou er slechts een kaal en leeg landschap zijn in plaats van een bloeiende omgeving waarin ieder elkaar aanvult.

Het werk op Mens en Tuin is divers en afwisselend, met ruimte voor ontwikkeling maar ook voor veiligheid en herhaling. Met de kwekerij en winkel - en bij Mens en Tuin in het Westbroekpark met het restaurant - wordt de verbinding met de buitenwereld gelegd. Het werk wordt gezien, gewaardeerd en in sommige gevallen verkocht om zo Den Haag te verrijken en te vergroenen.

Ons viervoudig motto is:

Gezondheid is een proces.

Kwetsbaarheid is een kwaliteit.

De natuur werkt helend.

Zorgen geeft zin.

2.3.2 Visie

Mens en Tuin is meer dan een rechtspersoon, meer dan een organisatie, meer dan een tuin, meer dan een tuin met mensen ook. Mens en Tuin is een werkplaats voor gelijkwaardigheid. Een groene en vergroenende factor in de stad. Mens en Tuin koestert haar bedrijfsindividualiteit. Mens en Tuin is een zelfstandige entiteit, een instituut. De deelnemers, de medewerkers, de vrijwilligers, de klanten, de buren, de gemeente en andere partners zijn er om haar te verzorgen, te bewaren en verder tot bloei te brengen. Het bestuur voelt het als zijn verantwoordelijkheid om de organisatie en de processen zo in te richten dat ieder naar vermogen daaraan kan bijdragen.

2.3.3 Identiteit

Mens en Tuin is een zorgbedrijf, dat verantwoording aflegt over de productie aan opdrachtgevers. We moeten voldoen aan veel voorwaarden en regelgeving. Mens en Tuin was altijd al klein, maar in het huidige zorglandschap zijn we een piepkleine instelling, kwetsbaar met ons kleine team en grote idealen. Mens en Tuin kiest er bewust voor zelfstandig te blijven om trouw te kunnen blijven aan de uitgangspunten. Medewerkers hebben veel eigen verantwoordelijkheid en grote handelingsvrijheid en dat vraagt veel van hun flexibiliteit en improvisatievermogen. Vrijwilligers zijn daarbij onmisbaar. Binnen de organisatie zijn daarom een duidelijke structuur en heldere communicatie vereist.
Het zou mooi zijn als onze werkwijze zo gewaardeerd wordt dat een derde locatie zou kunnen worden geopend of overgenomen. Een voordeel van groeien is vermindering van te grote kwetsbaarheid. De uitdaging daarbij is de eenheid te bewaren als organisatie.

2.4 Korte beschrijving van de doelstellingen

Het is als kleine zelfstandige zorginstelling al een uitdaging om de continuïteit te waarborgen, dat hebben we mogen ervaren toen twee medewerkers aan de Hillenraadweg tegelijk uitvielen (de helft van het vaste team!) terwijl kort daarvoor een nieuwe coördinator was aangetreden. Meteen was duidelijk hoe belangrijk het is dat alle taken overdraagbaar zijn en dat iedereen vervangbaar is. Voor de korte termijn levert dat de volgende doelen:
Het eerste doel is het vergroten van de weerbaarheid van de organisatie, om beter bestand te zijn tegen tegenvallers. Het tweede doel is vergroten van de naamsbekendheid, vooral bij verwante zorginstellingen en doorverwijzers.
Voor de iets langere termijn willen we de weerbaarheid vergroten door groei van het aantal deelnemers, zodat we een iets groter aantal medewerkers aan ons kunnen binden. Ook houden we de mogelijkheid van een derde locatie in gedachten.

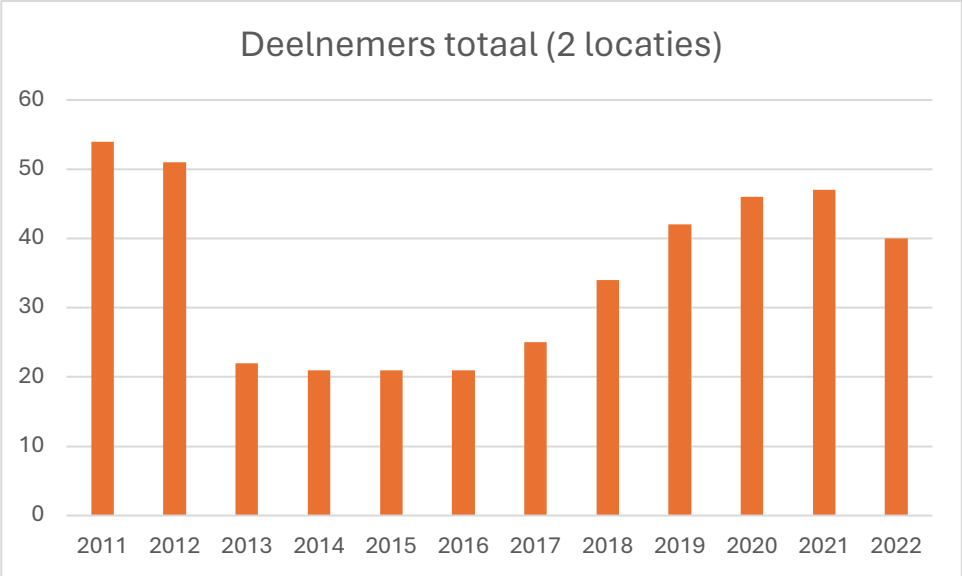
Mens en tuin draait sinds de start op de inzet van vrijwilligers. We blijven inzetten op deze vruchtbare samenwerking door aandacht voor het vrijwilligersbeleid en de informatievoorziening. We willen onze zichtbaarheid vergroten en meer bezoekers trekken voor tuin en winkel en we willen meer contact met buurtbewoners, organisaties in de buurt en met groene organisaties in Den Haag. Want ook zichtbaarheid en bekendheid vermindert de kwetsbaarheid.

Hoofdstuk 3 Analyse van de organisatie

3.1.1 Deelnemers

Deelnemers komen en gaan in een jaar, sommigen blijven minder dan een jaar, maar de meesten blijven jarenlang voor hun dagbesteding naar de tuin komen. In 2022 waren er veertig deelnemers actief. Velen wonen in een beschermde omgeving, een tiental woont zelfstandig en een handvol woont 'thuis'. Veel deelnemers hebben een persoonlijk begeleider of familielid dat betrokken is bij het opstellen van zorgplan en bij de jaarlijkse evaluaties.

Mens en Tuin was in 2022 acht dagdelen per week open voor deelnemers. Per dagdeel zijn er gemiddeld 12 deelnemers. In 2013 wijzigde de financiering en moesten veel deelnemers afscheid nemen van Mens en Tuin. De tuin ging op woensdag dicht. Sinds 1 september 2023 is de tuin weer vijf dagen per week open. Sinds 2018 zijn er ook deelnemers in het Westbroekpark. Hun aantal steeg van zeven naar dertien.



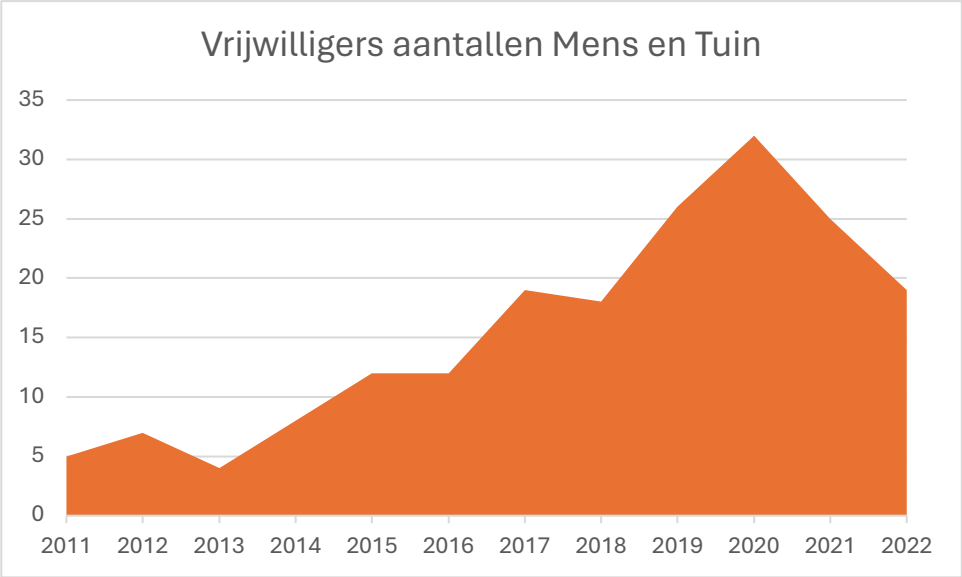
Een punt van zorg is het vervoer voor onze deelnemers. Een aantal deelnemers is afhankelijk van het groepsvervoer met de taxi's die door de gemeente voor deze taak zijn gecontracteerd. Medewerkers zijn soms veel tijd kwijt aan de telefoon omdat mensen niet op tijd of helemaal niet werden gebracht of gehaald.

3.1.2 Medewerkers

Mens en Tuin heeft een aantal vaste medewerkers en een aantal oproepkrachten. Vaste medewerkers zijn de algemeen coördinator, de zorgcoördinator en zes werkbegeleiders, al dan niet in deeltijd. De zorgcoördinator is de eindverantwoordelijke voor de zorg, de intakes, de indicaties, de zorgplannen en de evaluaties. De werkbegeleiders zorgen elke dag dat de deelnemers taken kunnen verrichten die passen binnen de zorgplannen en zij rapporteren dagelijks hun bevindingen. Werkbegeleiders verdelen verder onderling nog een veelheid aan taken, zoals het schrijven van het tuinplan, het bestellen van huishoudelijke boodschappen, het inkopen van tuinaarde en zaden, de schoonmaak, het zorgen voor koffie en thee, het begeleiden van vrijwilligers en stagiaires, het beantwoorden van telefoontjes, het onderhouden van het gereedschap en allerlei kleine taken waar grotere instellingen een administratie of facilitaire dienst voor hebben. Waar mogelijk worden deelnemers en vrijwilligers gevraagd om te helpen.
De algemeen coördinator zorgt ervoor dat het rooster gevuld wordt, dat taken verdeeld en gedaan worden, dat ieder zoveel mogelijk doet waar zij/hij het beste in is of wat hij/zij het leukste vindt en dat alles loopt. Zij onderhoudt de contacten met de gemeente, met de boekhouder en met het bestuur.
Werken bij Mens en Tuin geeft naast veel vrijheid ook veel verantwoordelijkheid. Medewerkers vinden het vaak lastig om hun eigen grenzen te bewaken. Dat heeft te maken met de aard van het werk en met de betrokkenheid van de medewerkers. Het blijft altijd balanceren.

3.1.3 Vrijwilligers

Mens en Tuin en vrijwilligers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Uit de tevredenheids-onderzoeken die in het verleden zijn afgenomen bij de vrijwilligers komt gemiddeld een score van een 8! De doorstroom van vrijwilligers is steeds groot en dat komt veelal doordat vrijwilligers uitstromen naar betaald werk.
Bij Mens en Tuin in het Westbroekpark zijn sinds 2018 twee tot vier vrijwilligers actief.



Omdat de organisatie alleen mogelijk is dankzij de inzet van vrijwilligers is een van de speerpunten het actualiseren van het vrijwilligersbeleid en verbetering van de informatievoorziening aan de vrijwilligers. Dit willen we bereiken door de documentatie bij te werken en de communicatie via de website en de nieuwsbrieven te verbeteren. Het actualiseren en aanbieden van informatie voor vrijwilligers is in volle gang en onze ambitie is om deze via een interne website (SharePoint) in de vorm van een PowerPoint met de werkwijze van Mens en Tuin aan te bieden.

3.1.4 Financiering

Deelnemers van Mens en Tuin komen voor dagbesteding die door de overheid gefinancierd wordt via de WMO (wet maatschappelijke ondersteuning), de WLZ (wet langdurige zorg) of uit een persoonsgebonden budget (PGB). Bij Mens en Tuin kunnen mensen met een veelheid aan zorgvragen terecht, zolang ze maar in staat zijn gedurende korte tijd zelfstandig te werken. Het werk varieert van plantjes verpotten tot schoffelen en van helpen in de huishouding tot helpen in de winkel.

Het leveren van dagbesteding in het kader van de WMO vormt het grootste deel van de inkomsten van Mens en Tuin. Door het gebruik van de systemen (Zilliz, Vecozo) is de samenwerking met de gemeente een stuk eenvoudiger en overzichtelijker geworden. En als zich problemen voordoen lukt het altijd om via het persoonlijke contact tot een oplossing te komen.

Een aantal deelnemers komt via onderaanneming bij Mens en Tuin. Zij wonen bij een instelling (Wlz) die de dagbesteding aan ons uitbesteedt. Deze deelnemers hebben een persoonlijk begeleider die betrokken is bij het opstellen van zorgplan en bij de jaarlijkse evaluaties.

3.2 SWOT-analyse/ kracht en zwakte, kansen en bedreigingen in kaart

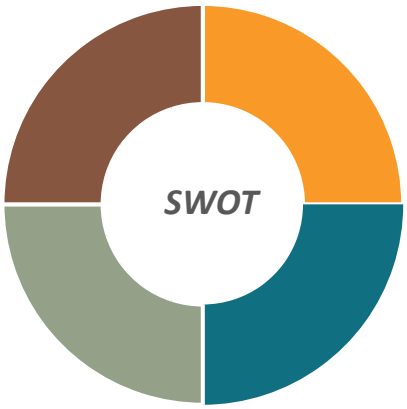
In een bijeenkomst met bestuur, medewerkers en vrijwilligers van donderdag 12 januari 2023 zijn de sterke en zwakke punten en de kansen en bedreigingen voor Mens en Tuin geïnventariseerd, een SWOT-analyse. In dit schema staan de belangrijkste en meest genoemde punten.

STRENGTHS - kracht

- Waardering, vertrouwen, mens-gericht, ruimte voor eigen identiteit, iedereen wordt gezien, fijn team, sfeer en veiligheid
- Verbinding met de natuur, mooie tuin en locatie
- Antroposofie als basis
- Flexibiliteit, creatief, korte lijnen, organische communicatielijnen
- Oog voor ondernemerschap
- Het aanbod is divers en uniek in Den Haag
- Goede naam bij de opdrachtgevers/ stakeholders

WEAKNESSES - zwakte

- Fysieke rommel, geen vaste plek voor spullen
- Gebrek aan onderhoud en plan
- Communicatie intern en extern moet beter en gestructureerd
- Gebrek aan structuur
- Kwetsbaarheid van de organisatie, door afhankelijkheid van hoofdaannemers en gemeente Den Haag en uitval onder personeel
- Afhankelijkheid van ICT en facilitaire expertise
- Gebrek aan begeleiding en plan voor de vrijwilligers
- Beperkt organisatiegeheugen



OPPORTUNITIES - kansen

- Meer aansluiting vinden bij lokale initiatieven (andere tuinen, paddenstoelenkweker en imkers)
- Mens en Tuin aantrekkelijker maken voor bezoekers d.m.v. theetuin, bankjes in de tuin, opgeruimde winkel, bord bij de hoofdingang
- Het zo aantrekkelijk mogelijk maken van het aanbod van bloemen en planten, bv door een eetbare tuin
- Woensdag open/ derde locatie
- Inschrijven aanbestedingen randgemeentes en WLZ

THREATS - bedreigingen

- Afhankelijkheid van opdrachtgevers
- Klimaat
- Kunnen krijgen van voldoende en gekwalificeerd personeel
- Aanbod van deelnemers

4. Doelstellingen

Een aantal doelen is onverminderd actueel schreven we al (onder het kopje Historie). Het eerste doel voor de korte termijn is stabilisering: zorgen dat de processen goed lopen en alle medewerkers en deelnemers weten waar ze aan toe zijn. Niemand is onmisbaar, alle taken moeten overdraagbaar zijn.
Het tweede doel is vergroten van de naamsbekendheid: de tijd is rijp, het klimaat is gunstig om ons product te promoten, om gevonden te worden. Dat geldt zowel voor de deelnemers als voor de klanten van de winkel.
Welke doelen kiezen we voor de langere termijn? Wat willen wij bereiken? Waar heeft de Tuin behoefte aan? Wat is de behoefte van de omgeving (Den Haag)?

Voor de komende jaren 2024 - 2028 leiden de voorafgaande overwegingen tot de volgende doelen:

1. Financiële duurzaamheid

Gezonde financiën zijn altijd een voorwaarde voor het voortbestaan. In onderstaande doelstellingen speelt het streven naar zo groot mogelijke financiële stabiliteit vaak een rol. Door verwachte bezuinigingen in de zorgsector (het ravijnjaar 2026) zouden we risico kunnen lopen. We zullen ons inzetten om onze organisatie financieel gezond te houden en gelden te verwerven via donaties, subsidies en samenwerkingen.

2. Meer deelnemers een plek bieden, vijf dagen open

We streven ernaar om met onze zorgtuinen meer mensen te bereiken. Dit omvat het vergroten van de capaciteit van onze bestaande locaties en het bevorderen van stabiliteit. Dat betekent het verbreden van de inzet om deelnemers te werven en bestendigen van de relatie met instellingen waarvoor we dagbesteding in onderaanneming uitvoeren. We willen onderzoeken of het mogelijk is om ons in te schrijven op aanbestedingen van randgemeentes en onderzoeken of we deelnemers via WLZ zouden kunnen plaatsen.

3. Meer bezoekers trekken voor tuin en winkel Hillenraadweg

Dit vraagt herinrichting van het terrein ten behoeve van zichtbaarheid, met een aantrekkelijk entree en tuin. We willen de winkel zowel binnen als buiten aantrekkelijker en beter toegankelijk maken. Voorwaarde is verbetering van de communicatie via website, nieuwsbrief en social media. De relatie met de buren van verpleeghuis Sammersbrug kan verder uitgebreid worden. Een kans zien we in samenwerking met projectontwikkelaar Sustay van de nieuwbouw "De Schaloen" naast de tuin aan de Hillenraadweg (oplevering 2025/2026).

4. Meer verbinding - met de buurt, Duurzaam Den Haag, met andere kleine zorgaanbieders en met de antroposofische beweging

We willen nauwer samenwerken met andere organisaties, scholen en buurtbewoners. Dit omvat in de eerste plaats het onderhouden van de bestaande samenwerkingen zoals met restaurant Greens in het Westbroekpark, met Operatie Steenbreek van Duurzaam Den Haag en de wijknetwerktafels. Daarnaast zoeken we contact met kleine zorgaanbieders (zoals Siena), om elkaar te versterken. We organiseren open dagen en zetten in op samenwerking waar er zich kansen voordoen, zowel bij de Tuinen van Greens in het Westbroekpark als in de Moerwijk.

5. Vrijwilligers begeleiden

We willen de betrokkenheid van vrijwilligers vergroten door meer aandacht te geven aan de missie en visie van Mens en Tuin. Dit gaan we doen door de documentatie bij te werken en de communicatie via de website en de nieuwsbrieven te verbeteren. We actualiseren de informatie voor vrijwilligers en zorgen ervoor dat die gevonden wordt. Het vrijwilligersbeleid, met voor elke nieuwe vrijwilliger een kennismakingsgesprek, proefdagen en jaarlijkse evaluaties wordt structureel uitgevoerd.

6. Uitdragen van de biodynamische manier van tuinieren

Honderd jaar geleden is de biodynamische landbouw ontstaan in een bijeenkomst van boeren en grondbezitters die zich zorgen maakten over de inzet van chemicaliën in de landbouw. Sindsdien is alleen maar duidelijker geworden welke funeste uitwerking deze 'gewasbeschermingsmiddelen' op

de natuur gehad hebben. Wij laten zien hoe mooi en rijk aan leven een tuin kan zijn zonder gif en willen bijdragen aan bewustwording van onze omgeving.

5. Samenvatting

We hebben voor de komende jaren geen grootse plannen. Het plan voor een Theehuis aan de Strijp (2019), waarbij we horeca-activiteiten wilden ontplooien aan de Hillenraadweg, hebben we bij nadere beschouwing beoordeeld als niet te verenigen met het karakter van de zorgtuin. Deelnemers houden in het algemeen niet van verandering en de onrust die dat met zich meebrengt.

We willen ons concentreren op waar we goed in zijn en dat is het bieden van zorg in de tuin. Het is al uitdaging genoeg het evenwicht te bewaren tussen het belang van de deelnemers en het belang van het restaurant of de winkel. We willen graag een betrouwbare leverancier zijn van groente voor restaurant Greens en van tuinplanten voor onze winkelklanten en Duurzaam Den Haag. Maar we zijn in eerste plaats zorgtuin, een veilige plek, waar productiestress niet thuishoort.
De tevredenheid van onze deelnemers is hoog en dat willen we graag zo houden.

Het zou natuurlijk mooi zijn als onze werkwijze zo gewaardeerd en bekend wordt dat een derde locatie zou kunnen worden geopend of overgenomen. Het voordeel van groeien is natuurlijk de vermindering van de kwetsbaarheid. Het nadeel is echter dat het onderling contact tussen de locaties extra inspanning vraagt. Dat alles maakt dat we niet actief op zoek gaan naar uitbreiding.