

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Stichting Hof van Kijk Uit

Hof van Kijk Uit

Locatienummer: 1632



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	14
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	21
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	35
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	35
9.3 Plan van aanpak	35
Overzicht van bijlagen	36

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Hof van Kijk Uit

Registratienummer: 1632

Oude Schulpweg 3, 1901 NV Castricum

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 54907500

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

Locatiegegevens

Hof van Kijk Uit

Registratienummer: 1632

Oude Schulpweg 4, 1901 NV Castricum

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Stichting Landzijde

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie
- Ja, van ongewenste intimiteiten
- Ja, van klachten

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Hof van Kijk-Uit is bijzonder binnen Stichting Landzijde omdat we geen boerderij zijn. Hof van Kijk-Uit is opgezet met als doel een zinvolle dagbesteding voor deelnemers te creëren. Deelnemers hebben de keus uit drie verschillende dagbestedingen, namelijk; creatieve dagbesteding in het atelier, dagbesteding in het bos/groen/moestuin en normaliter dagbesteding in de horeca. Uiteraard kunnen deelnemers ook een combinatie van deze 3 dagbestedingen volgen. Hier wordt door verschillende deelnemers ook gebruik van gemaakt. Hof van Kijk-Uit ligt in het bos aan de rand van Castricum, op loopafstand van het treinstation en is goed bereikbaar met openbaar vervoer en met de fiets.

Afgelopen jaar is weer een bijzonder jaar geweest door corona. Gelukkig hebben we dit jaar de dagbesteding het hele jaar door kunnen laten gaan. Het begin van het jaar hebben we koffie-to-go opgestart, waarna we in mei het terras weer mochten openen. Helaas hebben we de horeca in december weer moeten sluiten, maar gelukkig konden we snel schakelen naar koffie-to-go waardoor de dagbesteding in de horeca ook op een zelfde wijze door kon gaan. Dit vraagt van de deelnemers, medewerkers en vrijwilligers een hoop flexibiliteit. We merken dat het voor sommige deelnemers wel meer onrust/onduidelijkheid heeft gegeven. Duidelijkheid en structuur is belangrijk voor de deelnemers en dat kan in deze corona-omstandigheden niet altijd gegeven worden. Het mooie wat hier wel uit is gekomen, het belang van de dagbesteding van Hof van Kijk-Uit. Het gaf veel voldoening om te zien hoe belangrijk de dagbesteding is bij Hof van Kijk-Uit in coronatijd.

Het is een heel bijzonder jaar om op terug te kijken.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Voor 2021 lag een zware taak om de invulling van Hof van Kijk-Uit kostenbesparend neer te zetten, maar met behoud van kwaliteit en aandacht voor de deelnemers.

2021 stond wederom in teken van corona. Dit heeft grote invloed gehad op ieders leven en ook op die van onze deelnemers, medewerkers en vrijwilligers en Hof van Kijk Uit als bedrijf.

Dit jaar is begonnen ten tijde van de sluiting van de horeca. De dagbesteding kon gelukkig wel doorgaan. De deelnemers uit de horeca zijn aan het bakken van koeken en het koken van soepen begonnen. In januari hebben we van de voormalige schaftwagen/pipowagen een koffie-to-go plek gemaakt waar gretig aftrek van werd genomen door menig bosbezoeker. Door het atelier gemaakte creaties, zelfgemaakte soepen en koeken, uiteraard warme dranken waren hier verkrijgbaar.

Helaas heeft 1 vaste medewerker en mede-oprichter van Hof van Kijk-uit afscheid genomen van ons. Hij heeft een nieuwe uitdaging gevonden in dagbesteding voor mensen met burn-out-klachten. Zijn begeleiderstaken zijn overgenomen door de voorzitter van de stichting Hof van Kijk-Uit. De medewerker stelt zich nog steeds beschikbaar voor het opvangen van vakantie en ziekte van de huidige begeleider, waar we natuurlijk heel blij mee zijn. We hebben altijd een zeer fijne samenwerking gehad met hem en vinden het dan ook jammer dat hij ons heeft verlaten.

De horeca-bedrijfsleider was dit jaar nog steeds langdurig ziek. In deze kwetsbare corona-tijden hebben we ervoor gekozen om zonder vervangende horeca-bedrijfsleider op een versimpelde versie de horeca gestaag weer te openen, toen de maatregelen dat weer toelieten. We zijn in mei begonnen met de vrijdag en de zondag weer te openen. Gedurende het jaar zijn de woensdag (augustus) en de zaterdag (oktober) daarbij gekomen. Op de woensdag en de vrijdag is er dagbesteding in de horeca. In het weekend nog niet. Dankzij een grote ploeg nieuwe vrijwilligers en oproepkrachten is dit mogelijk gemaakt. We zijn ze daar erg dankbaar voor.

Waar voorheen de begeleiders meer op hun eigen eiland groen, creatief of horeca werkten was er nu echt een samenwerking. Voor de echte horeca-deelnemers was het wel moeilijk. De onzekerheid over de toekomst van de horeca vonden ze lastig om mee te dealen. 1 deelnemer heeft vorig jaar in de lockdown een break genomen, waarna ze weer terugkwam en is dit jaar definitief gestopt. Een andere deelnemer wist uiteindelijk boven verwachting goed met de onduidelijkheid om te gaan. Zijn flexibiliteit is erg groot geweest!

In juni hebben we besloten om een vacature voor horeca-manager eruit te gooien. Hierop kregen we veel reacties. Tijdens deze procedure kregen we 2 interne sollicitanten. Uiteindelijk is er voor gekozen om met deze 2 interne sollicitanten door te gaan. Zij kennen het bedrijf en Hof van Kijk-Uit kent de medewerkers.

In 2020 hebben we door de lockdown helaas moeten besluiten om 3 medewerkers te moeten ontslaan. 1 begeleider uit de horeca is toen als vrijwilliger gebleven. Dit jaar is zij gelukkig weer in dienst gekomen als begeleider in de horeca.

Dit jaar hebben we helaas afscheid moeten nemen van 4 deelnemers om verschillende redenen. 2 deelnemers zijn minder dagdelen gaan afnemen. Gelukkig hebben we ook 4 nieuwe deelnemers erbij gekregen. Naar aanleiding van de evaluaties zien we dat deelnemers tevreden zijn met het zorgaanbod en de diversiteit aan activiteiten. Horeca, creatieve en groene activiteiten en de mogelijkheid daarin zelfs per dag te wisselen, maakt dat deelnemers het naar hun zin hebben.

In oktober heeft een externe deskundige een training over gedrag gegeven voor de begeleiders. Het was een zeer zinvolle en nuttige training. In januari zal deze training plaatsvinden voor alle vrijwilligers en oproepkrachten. De achtergronden van ziektebeelden en praktische tips zullen worden gecombineerd in deze training.

Door de corona zijn er vrijwilligers die afscheid hebben genomen omdat ze zich niet prettig voelden ivm het risico door hogere leeftijd. We hebben gelukkig ook weer een hoop nieuwe, enthousiaste vrijwilligers erbij gekregen.

In augustus hebben we met z'n allen en 2 nieuwe vrijwilligers weer opnieuw onze BHV-diploma gehaald.

We werken nu meer in het digitale ECD systeem. We proberen zoveel als mogelijk hierin te verwerken aan verslaglegging en administratie.

In september hebben we een jeu-de-boules middag georganiseerd voor de deelnemers. Een vrijwilliger had met de plaatselijke jeu-de-boules- vereniging, een leuke middag met allerlei activiteiten georganiseerd. Het was heerlijk om weer even gezellig samen te zijn. Er was ook een optreden van een zanger, die jaarlijks bij ons een feestje komt bouwen tezamen met de deelnemers. Hier hebben we met z'n allen erg van genoten.

In oktober hebben veel deelnemers weer meegedaan aan Eerste Hulp bij Landzijde. Ze kregen instructie over wat te doen bij ongevallen en brand. Dit was een leerzame dag voor ze.

In oktober is er een stretchtent neergezet naast het boscafe. Er vanuit gaande dat de 1,5 meter maatregel weer zijn intrede zou doen en het kleine boscafe dan nog maar weinig warme zitplaatsen over houdt, hebben we de tent geplaatst. Zo kunnen we meer gasten met minder goed weer een behaaglijke zitplaats bieden.

In november zijn de deelnemers op een uitje naar de papiermolen op de Zaanse Schans geweest. Een leuk en leerzaam uitje!

Via Landzijde zijn wij aangesloten bij een netwerk. Zij ondersteunen ons in de zorg en via hen maken wij gebruik van de netwerkbijeenkomsten. Door de digitale webinars die door Landzijde worden gegeven, is het voor meer medewerkers mogelijk om die te volgen. Het waren interessante en leerzame webinars.

Financiering uit de zorg verloopt via Landzijde. In deze coronatijden zijn de inkomsten uit de zorg belangrijker geworden, omdat deze voor meer stabiele inkomsten zorgen. We zouden graag meer deelnemers per dagdeel willen laten meedraaien, maar momenteel is dat met de 1,5 meter afstandsregel niet haalbaar. We hebben nu het atelier en het boscafe in gebruik om de deelnemers op veilige afstand van elkaar plaats te laten nemen tijdens koffie, lunch en dagbesteding. Uitbreiding van aantal deelnemers per dagdeel wachten we nog even mee.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

Voor 2021 lag een grote uitdaging. Met alle onzekerheid betreffende de maatregelen van de corona en de impact ervan, was de grootste doelstelling om Hof van Kijk-Uit voor de deelnemers, medewerkers en vrijwilligers open en overeind te houden. De horeca-manager was het volledige jaar nog langdurig ziek. Ook met deze onzekerheid moesten we een weg zien te vinden.

Door het wegvallen van de horeca-gelden door corona, voorheen de grootste inkomstenbron, zijn we nu meer afhankelijk van de zorgopbrengsten. Er is in 2020 gekeken naar aantal begeleiders op aantal deelnemers om rendabel te kunnen draaien. Vanaf 1 nov 2020 zijn er minder begeleiders aanwezig per dag. Op dinsdag en donderdag is er 1 begeleider aanwezig en op woensdag en vrijdag zijn er 2 begeleiders aanwezig. De begeleiders worden wel altijd bijgestaan door meerdere competente vrijwilligers met BHV. Als door ziekte/vakantie niet voldoende vrijwilligers aanwezig zijn, kan een beroep gedaan worden op het bestuur als vrijwilliger. We willen de kwaliteit van de huidige dagbesteding behouden. Uiteraard is het fijn om met 2 begeleiders aanwezig te zijn, maar het werk is met de hulp van de vrijwilligers en het aantal deelnemers per dag zeker goed te doen.

We wilden de deelnemers zoveel mogelijk duidelijkheid en structuur bieden, wat in deze corona-tijden niet altijd mogelijk was. Dat dit impact heeft gehad op onze dagbesteding en de deelnemers is duidelijk. De organisatie van de begeleiding van de horeca-deelnemers moest omgezet worden. De horeca-manager/ begeleider was langdurig ziek. Waar voorheen in de horeca 1 begeleider 2 deelnemers kon begeleiden, was zonder inkomsten uit de horeca deze begeleiding niet rendabel. Er is eind 2020 een combinatie gemaakt van atelier en kook-dagbesteding. Dankzij de flexibele inzet van de begeleiders en de vrijwilligers is dit mogelijk gemaakt.

Door al deze onzekerheden hebben we steeds vanuit een korte-termijn strategie gehandeld. Kleine stapjes gemaakt om zoveel mogelijk de kwaliteit van de dagbesteding te behouden en voor deelnemers duidelijkheid en vooruitzichten te scheppen.

Doelen voor 2021:

- Het doel: in een jaar van onzekerheid hoofd boven water houden, is dan ook zeker gelukt. We mogen terug kijken op een jaar waar we vanuit een gesloten horeca, de horeca weer 4 dagen hebben kunnen openen, helaas tot de lockdown in december. We konden in december snel omschakelen naar koffie-to-go door de eerdere ervaringen aan het begin van het jaar. Zo kunnen we nog steeds 4 dagen open zijn en 2 dagen dagbesteding aanbieden in de horeca. In het groen en het atelier is de dagbesteding het hele jaar van dinsdag tot en met vrijdag open geweest.

-Een derde geldstroom zoeken, is er dit jaar niet van gekomen.

- Het stabiel houden van aantal deelnemers is wel gelukt, helaas wel door afscheid te nemen van deelnemers en weer nieuwe deelnemers te verwelkomen.

- Dankzij de tomeloze inzet van vele vrijwilligers is het gelukt om de kosten en baten in evenwicht te houden.

- Er is dit jaar geen coordinator aangesteld die de onderdelen horeca, groen en atelier aanstuurt.

- doel: nieuwe overlegstructuur- Doordat we met meerdere mensen de horeca runnen is er meer overleg hiervoor nodig. We hebben de maandelijkse beheerders-vergadering gesplitst in 1x per 2 maanden een werkoverleg 1x per 2 maanden een horeca-overleg. Alle overleggen: inclusief deelnemersvergadering, zorgoverleggen, vrijwilligersoverleggen, hebben we afgelopen jaar vastgelegd in een kalender die in het atelier hangt en voor iedereen inzichtelijk is.

- doel: werven nieuwe vrijwilligers- dit is zeer zeker gelukt. We hebben door een grote nieuwe aanwas van vrijwilligers het mogelijk kunnen maken om de woensdag en de zaterdag in de horeca open te kunnen. Ook in het atelier en het groen hebben we nieuwe vrijwilligers verwelkomd.

- doel: informatie avond voor medewerkers en vrijwilligers organiseren- het is dit jaar niet gelukt om dit te organiseren. 13 januari 2022 hebben we een externe deskundige uitgenodigd voor een informatieavond voor de vrijwilligers.

- doel: duidelijkheid en structuur bieden voor de deelnemers in de onzekere corona-tijden. Door al deze onzekerheden hebben we steeds vanuit een korte-termijn strategie gehandeld. Kleine stapjes gemaakt om zoveel mogelijk de kwaliteit van de dagbesteding te behouden en voor deelnemers duidelijkheid en vooruitzichten te scheppen die haalbaar waren. We hebben steeds gekeken naar de dingen die wel mogelijk waren ipv de dingen die niet meer kunnen.

Wat betreft de doelen voor komende 5 jaar:

- organisatiestructuur (groen, atelier en horeca) flexibeler maken. Hoewel de samenwerking tussen de 3 onderdelen wel degelijk verbeterd is, zijn we nog niet zeker wat de juiste wijze hiervan is. Het zal een proces zijn, waar men al doende leert wat van belang is en wat goed werkt.

- horeca opnieuw inrichten qua personele bezetting; dit is zeker gaande door de langdurige ziekte van de horeca-bedrijfsleider. Omdat we zo min mogelijk risico willen nemen met personeel vast aannemen, hebben we nu ingezet op begeleiding van deelnemers met een minimale menukaart in de keuken waar in principe geen kok voor nodig is. We zien wel dat dit niet de ideale situatie is voor de lange termijn. Voor nu werkt het goed en kunnen we goed draaien. Uiteindelijk bleek dat de omzet met de versimpelde kaart soortgelijke omzet gaf als de uitgebreide menukaart. Uiteraard spelen andere factoren ook een rol, het mooie zomerweer, veel mensen bleven thuis met vakantie. Voor de kwetsbaarheid van het bedrijf gaf dit ook andere inzichten. Mensen komen ook voor de beleving en de ambiance.

- eigen producten uit de tuin meer doorvoeren naar de verkoop in de horeca. Mogelijkheden bekijken of eigen producten op andere plekken verkocht kunnen worden. Dit is nog niet echt goed uit de verf gekomen met een plan.

- De uitwerking van de kerncompetenties van de begeleiders en de kwaliteit daarvan ontwikkelen is niet dusdanig van de grond gekomen.

Ten tijde van de 1,5 meter samenleving in 2021, maken we gebruik van het atelier en het boscafe als werkruimte, waar we voorheen alleen het atelier voor gebruikten. Door de verdeling van deelnemers over 2 werkruimtes, vraagt het van de begeleiders en vrijwilligers ook meer flexibiliteit. We willen dat er in beide ruimtes altijd een begeleider/vrijwilliger aanwezig is. Dit vergt wat organisatie, maar iedereen is er inmiddels aan gewend.

Landzijde is duidelijk een ondersteuning voor ons. We hebben dit jaar meerdere keren contact opgezocht met de zorgcoördinator. We werden goed en snel geholpen en zijn hen daar dankbaar voor. De netwerkbijeenkomsten van Landzijde zijn ook zinvol geweest, online en 1x fysiek. In de coronatijden werden we goed op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen. Ook financieel wisten ze ons goed te steunen bij het wegvallen van de dagbesteding.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

In januari 2021 zijn we gestart met 19 deelnemers.

4 deelnemers hebben ons verlaten. Reden van uitstroom:

- verhuizing naar Haarlem
- dagbesteding is niet passend meer. Wil nieuwe uitdaging.
- langdurig ziek
- dagbesteding is niet passend meer. Wil productiewerk gaan doen.

We hebben 4 nieuwe deelnemers geworven, dat maakt dat we 2021 weer met 19 deelnemers eindigde. Aantal deelnemers is dus stabiel gebleven.

doelgroep	begin	instroom	uitstroom	eind
GGZ	7	1	0	6
verstandelijk beperkt	10	2	2	10
VG	1	1	0	2
lichamelijk beperkt	1	0	0	1
anders				

Wij bieden alleen dagbesteding aan. De begeleiding die wij bieden is in groepsverband van licht tot zwaar. Er wordt geen behandeling en individuele begeleiding gegeven. Er wordt zorg verleend vanuit WMO-zorg in natura, PGB en vanuit onderaannemerschap.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Een groot deel van de deelnemers komt al jarenlang met plezier bij Hof van Kijk Uit. Gaande de jaren heeft een groot aantal hun afname van dagdelen vergroot. We zien wel dat er meer onrust is geweest bij de deelnemers. De corona-onzekerheden hakken er in en dat geeft soms frustratie.

Dit jaar hebben we helaas te maken gehad met een klacht en incidenten. Hierin spelen verschillende factoren een rol; coronamaatregelen en de uitwerking daarvan op de deelnemers, prive-omstandigheden van de deelnemers, onduidelijkheid over de toekomst, wisseling van begeleiders en uiteraard de omstandigheden bij Hof van Kijk-Uit zelf.

De klacht ging om een incident tussen 2 deelnemers waar op dat moment geen gekwalificeerde begeleider bij aanwezig was. We zijn ons er ten eerste van bewust dat dit een kwalijke zaak was. Het was een samenloop van omstandigheden dat dit heeft kunnen gebeuren. Uiteindelijk zijn we met de ouders en de verzorgers van de deelnemer tot een gedegen plan gekomen om dit niet meer te laten gebeuren. Er zijn afspraken gemaakt over dagelijkse communicatie met de woongroep en in het ECD. We doen ons uiterste best om het vertrouwen weer terug te winnen, dit wordt door de andere partij ook positief ervaren.

We hebben deelnemers die meer aandacht en begeleiding nodig hebben, dan anderen. Vooral op de dinsdag is een groep deelnemers

werkzaam die vraagt om meer specifieke afspraken. De samenstelling van de groepjes bij de activiteiten zijn nu afspraken over gemaakt. Er is een planbord gemaakt met foto's waarop de deelnemers kunnen zien met wie ze welke activiteit gaan doen.

Bij een andere deelnemer die graag aan het woord is, hebben we een systeem bedacht voor het inzichtelijk maken van zijn gespreksmomenten. Dit werkt heel fijn voor de deelnemer, maar ook voor de vrijwilligers die ermee werken. Het is duidelijk voor iedereen.

Communiceren blijft een aandachtspunt. Zowel het communiceren met de ouders/verzorgers van de deelnemers als met elkaar over de aanpak van de deelnemers. Het digitale ECD programma helpt wel om alles goed vast te leggen. Afstemming in plan van aanpak en intervisie is heel belangrijk in dit proces. Hierbij hoort ook de vraag wat onze grenzen zijn in de zorg.

Het project Buitengewoon Leren van Landzijde is bij een aantal deelnemers goed aangeslagen. We hebben een deelnemer die al met het 3e programma bezig is. Ook andere deelnemers zijn enthousiast gemaakt voor het programma.

Deelnemers die door willen groeien naar een betaalde baan, stimuleren wij ook. Verder zal Hof van Kijk Uit niet voor iedereen passend zijn. We willen deelnemers wel de kans geven om uit te proberen wat voor hun een fijne dagbesteding is. We hebben deelnemers ook zien ontwikkelen op andere gebieden, doordat ze van de horeca naar het groen gingen of van het groen naar het atelier. Voordat we met een nieuwe deelnemer het start-traject aangaan, laten we ze eerst 2 keer een dagdeel meedraaien, zodat zowel de deelnemer als wij kunnen zien of we iets kunnen betekenen voor elkaar. We proberen bij deelnemers eruit te halen wat erin zit. Goede begeleiding en structuur zijn de basis voor tevreden deelnemers. Het borgen van de sfeer en de veiligheid is hierbij ook van groot belang.

In 2022 willen we weer 2 intervisie bijeenkomsten houden. Het omgaan met ongewenst gedrag blijft een thema waar we ons mee bezig zullen houden. De structuur van de dag visueel kenbaar maken voor de deelnemers zullen we ook meer gaan ontwikkelen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Begin 2021 heeft 1 van de mede-oprichters en vaste begeleiders ons verlaten. Hij had een nieuwe uitdaging gevonden in het begeleiden van mensen met burn-outklachten. Hij is gelukkig nog steeds beschikbaar voor ziekte en vakantievervanging, waar we erg blij mee zijn.

Helaas was de horeca-manager begin 2020 ziek geworden en heel 2021 ook nog steeds ziek. Door corona-lockdown was dit beter op te vangen voor ons als bedrijf. Na de lockdown in mei hebben we de horeca kleinschalig geopend met hulp van vele vrijwilligers, oproepkrachten en een kleine menukaart.

De horeca-deelnemers zijn opgevangen door de atelier-begeleider en vrijwilligers.

Het gat wat de horeca-manager achter liet moest toch weer (deels) opgevuld worden als we de horeca open wilden houden. In juni kwam er een vacature uit voor kok/begeleider. Hoewel we diverse reacties hebben gekregen, hebben we de vacature uiteindelijk intern in kunnen vullen.

In 2020 hebben we door de corona helaas werknemers moeten ontslaan. 1 van die werknemers is als vrijwilliger gebleven. Haar hebben we gelukkig weer in dienst kunnen nemen als begeleider in de horeca. Daar zijn we erg dankbaar voor.

In mei is een enthousiaste nieuwe vrijwilliger gestart in de horeca. Zij gaf aan interesse te hebben in een deel van de vacature voor de weekend dagen. Samen met de administratief/zorg medewerker (voorheen ook begeleider bij Hof van Kijk-Uit) die juist enthousiast was voor uitbreiding van haar uren voor de doordeweekse dagen, werd het plaatje zo compleet.

Vanaf 1-1-2022 is de weekendmedewerker in dienst en per 1-3-22 zal de administratief medewerker haar uren uitbreiden.

Het voordeel van het opdelen van de uren is verspreiding van de kwetsbaarheid. We hebben gezien dat de horeca-manager lastig te vervangen was in deze onzekere corona-tijden. Er is nu meer flexibiliteit. We zullen waakzaam moeten zijn op de communicatie.

We zijn het jaar met 4 medewerkers begonnen en hebben het jaar met 6 medewerkers afgesloten. 4 begeleiders, 1 horecamedewerker en 1 administratief medewerker. Er is elke dag minimaal 1 begeleider aanwezig die wordt bijgestaan door meerdere vrijwilligers.

De horeca-manager, die in februari 2020 ziek werd, heeft geen functioneringsgesprek gehouden. De medewerkers die nu nog in dienst zijn, hebben allen een gesprek gehad.

De horeca is in de zomer open gegaan met een vereenvoudigde menukaart. Het bleek dat ondanks de vereenvoudigde kaart, de omzet ongeveer gelijk bleef met dezelfde maand in 2019. Onze prachtige plek in de bossen en ons heerlijke terras zijn dus erg in trek. De ambiance doet dus heel veel extra.

We zijn blij dat we op deze manier goed en stabiel kunnen draaien.

Toch hopen we in stabielere tijden weer vast keukenpersoneel aan te nemen. Niet voor een uitgebreide kaart, maar wel om de stabiliteit vanuit de keuken te garanderen. We hebben de menukaart voor na de lockdown in 2022 iets geupgraded. Niet alle vrijwilligers staan graag in de keuken.

Voor nu in deze tijden is het prima te doen, maar het is fijn als die verantwoording bij keukenpersoneel kan laten ipv vrijwilligers.

Er is een groot beroep gedaan op de flexibiliteit van de medewerkers, waar we zeer trots en tevreden over zijn. De begeleider uit het atelier maakt nu ook soepen, koekjes en taarten. De horeca-begeleider zit nu met haar handen in de aarde op de moestuin. Die flexibiliteit wordt erg gewaardeerd. De deelnemers worden hierdoor ook eerder getriggerd om eens wat andere activiteiten te proberen. Er is meer samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de dagbesteding. Dat is dan weer iets moois wat uit een crisis is voortgekomen en waar we trots op zijn.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

Bij Hof van Kijk-Uit hebben we in totaal 33 vrijwilligers die actief bij Hof van Kijk Uit zijn. Ze vervullen verschillende werkzaamheden als timmerwerkzaamheden, elektra, schilderen, vervoer, IT-website, horeca werkzaamheden, en begeleiding deelnemers. Door corona en de angst voor besmetting hiermee, hebben we helaas afscheid moeten nemen van een paar vrijwilligers. Gelukkig hebben we ook een aantal nieuwe vrijwilligers erbij gekregen.

Er is een grote, vaste groep vrijwilligers die van het begin af aan werkzaam is bij Hof van Kijk-Uit. We zijn erg dankbaar voor alle hulp van de vrijwilligers.

Aanbod van nieuwe vrijwilligers komt vanuit Stichting Welzijn van de gemeente Castricum, maar ook spontaan van mensen die bij de horeca te gast zijn geweest. Aan de hand van de vrijwilligersovereenkomst worden de verantwoordelijkheden van de vrijwilligers besproken en vastgelegd.

Elke werkdag heeft een vaste begeleider. Hij/zij is aanspreekpunt en coordinator van de dag voor zowel de vrijwilligers als de deelnemers. Nieuw voor 2021 waren de vrijwilligersoverleggen 1x per 6 weken. Dan werd er aan het einde van de werkdag met elkaar gezeten en volgens een agenda vergaderd. Punten kunnen worden ingebracht door zowel de vrijwilligers als de begeleiders. Hierdoor wordt er minder 'tussen neus en lippen door' besproken, en komen er concrete actiepunten uit. Dit is als positief ervaren.

Uiteraard wordt aan het eind van elke dag ook geëvalueerd.

We hebben 15 vrijwilligers die helpen bij het begeleiden van deelnemers. Met de vrijwilligers die deelnemers begeleiden zijn duidelijke afspraken gemaakt betreffende hun beperkte verantwoordelijkheden. Zij werken in het groen, horeca of in het atelier. Sommige komen een halve dag, anderen 1x per 2 weken een dag, maar de meesten komen een hele dag per week ondersteunen. Soms is er interventie van de begeleiding nodig tijdens het werk of geeft de begeleider aandachtspunten voor het gedrag of de communicatie. Bij aanvang van de dagbesteding is er overleg met de vrijwilligers over het dagprogramma. Omdat veel van onze vrijwilligers rond de pensioengerechtigde leeftijd zitten, besteden we ook aandacht aan hun lichamelijke conditie en werkhouding. Wij willen nog lang van hun gebruik mogen maken in goede conditie.

We hebben 1 vrijwilliger die zich richt op website en IT, 1 vrijwilliger die ons bijstaat in de administratie en 2 vrijwilligers die het vervoer verzorgen.

Er zijn 14 horeca vrijwilligers die met veel enthousiasme de gasten verwelkomen en van hun drankje en hapje voorzien. Zij komen gemiddeld 1 dag per 2 weken. Helaas door de corona-sluiting van vorig jaar hebben een paar vrijwilligers besloten om te stoppen gezien hun kwetsbaarheid vanwege de leeftijd, wat heel begrijpelijk is.

Gelukkig hebben we een aantal nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen, die met veel enthousiasme zijn begonnen. Sommige vrijwilligers in de horeca geven aan dat ze het lastig vinden om met de jonge oproepkrachten te werken. Er zijn ook weer vrijwilligers die dit juist als fijn ervaren. Een duidelijke afstemming is heel belangrijk. Doordat de horeca dit jaar van afstand aangestuurd werd en er verschillende mensen op verschillende dagen werkten, wordt dat soms als lastig ervaren. We hebben geprobeerd zoveel mogelijk 1 lijn te hanteren door de week heen.

Uiteraard blijft dit een aandachtspunt voor komend jaar.

Bij de horeca wordt de schoonmaak aan het eind van de dag wel als lastig ervaren. We proberen zoveel mogelijk af te wisselen hierin, maar het is iets wat helaas moet gebeuren. Er zijn ook ideeën ingebracht om meer heaters te plaatsen op het terras. Hier is gehoor aan gegeven.

Twee andere vrijwilligers wilden graag een ander tosti-apparaat. Deze hebben we ook aangeschaft en werkt erg prettig.

Er zijn meerdere vrijwilligers die aangeven het moeilijk te vinden met een bepaalde deelnemer om te gaan. De manier waarop hij de vrijwilligers aanspreekt vinden ze lastig. Hier wordt door de begeleider adequaat op in gegaan. Binnenkort vindt er een informatie-avond plaats waar de vrijwilligers meer uitleg krijgen over de achtergronden van de deelnemers. Zo hopen we op meer begrip en acceptatie voor de deelnemer en zijn gedrag.

Sommige vrijwilligers in de horeca missen de horeca-manager als doorgaande lijn. Dit is helaas niet direct te verhelpen. We hopen dat we de doorgaande lijn snel meer door kunnen voeren in alle dagen.

De keuken wordt ook als klein ervaren door de vrijwilligers, maar het werk is er wel goed in te doen. Een vrijwilliger geeft aan de eenvoudige menukaart graag wat uit te breiden, zodat er meerdere gerechtjes te verkrijgen zijn.

Er zijn ook vrijwilligers die moeite hebben met de corona-maatregelen voor de gasten; zoals het checken van qr-codes. Helaas valt hier ook weinig aan te doen.

Op dinsdag en vrijdag is de groen en klusploeg actief. In het begin van het jaar werd gevraagd om meer afstemming over de klussen op dinsdag en vrijdag. Er heeft een gezamenlijk overleg plaats gevonden en er is een app-groep gestart met alle groen-ploegers. Hierin wordt gecommuniceerd over de voortgang van de klussen. Communicatie en organisatie is nu beter.

Een vrijwilliger heeft ook aangegeven het soms lastig te vinden om een klus te doen met de deelnemers. De klus zelf wordt dan ook als belangrijk ervaren. Grote klussen worden nu op een andere dag aangepakt zonder de deelnemers erbij. De afstemming van de werkzaamheden bij de mogelijkheden van alle deelnemers op de dinsdag kan wel beter volgens een vrijwilliger. Hier zijn we mee aan de slag gegaan met de begeleider, het planbord maken voor de dagactiviteiten is een middel om er meer structuur in te krijgen. Zo wordt er vooraf meer gekeken naar de mogelijkheden van de deelnemers, vrijwilligers en de klussen.

Het lage niveau van de deelnemers wordt soms ook als lastig ervaren. Dit vraagt om een duidelijke verdeling van de werkzaamheden van de begeleider. En de vrijwilligersvergaderingen worden ingezet om de afstemming van de klussen/vrijwilligers en deelnemers goed te verdelen. Tevens kan dan dieper worden ingegaan op de omgang met de deelnemers.

De werkplaats wordt ook wel als klein ervaren. Er wordt nu een overkapping gemaakt aan de achterkant van het atelier om extra werkruimte te creëren.

Er is ook vraag naar meer achtergrond informatie over de deelnemers en hoe ermee om te gaan. In januari 2022 vindt een informatie-avond plaats over gedrag en de deelnemers.

Er is 1 deelnemer die veel aandacht vraagt van de vrijwilligers en begeleider. Dit wordt ook wel eens als lastig ervaren.

De locatie van Hof van Kijk-uit en de sfeer wordt vaak als positief ervaren. Ook de zinvolle bijdrage aan het werk wordt als positief ervaren.

Een vrijwilliger geeft aan dat er goed geluisterd wordt door het bestuur naar de behoeftes om de klussen uit te voeren. Dit wordt snel gerealiseerd.

1 vrijwilliger wil graag een cursus bosmaaier en kettingzaag volgen. We gaan kijken waar dat mogelijk is.

In het atelier wordt er hulp geboden door 8 vrijwilligers. Zij ervaren een positieve sfeer. Zij hebben aangegeven behoefte te hebben aan een ruimte voor het exposeren van de gemaakte spullen. Hier is gehoor aan gegeven door de Bos-kiosk/pipowagen om te toveren tot een expositieruimte waarin alles wordt tentoongesteld. Gasten kunnen hierin rond kijken op zoek naar iets moois.

Normaal gesproken zijn er jaarlijks regelmatig evaluaties, individueel of in groepsverband. Door de corona en alle omstandigheden is dat er niet bij alle vrijwilligers van gekomen. De evaluaties van de vaste vrijwilligers hebben we fysiek gedaan. Bij een aantal vrijwilligers die niet met regelmaat komen, is het niet gelukt een evaluatie af te nemen. We hebben wel aangegeven dat als er behoefte was aan een persoonlijk gesprek dit uiteraard gepland kon worden. De vrijwilligers geven aan dat ze het naar hun zin hebben. Soms willen ze meer weten over de achtergrond van de deelnemers en hoe daar mee om te gaan. Aan het eind van elke dag is er een moment om de dag te evalueren. Zo worden eventuele knelpunten direct besproken.

Waar we normaal jaarlijks 2 horeca-vergaderingen hielden, hebben we nu 1 gezamenlijke horeca-avond gehad waarin we de nieuwe corona-maatregelen en de bijbehorende nieuwe werkwijze gingen uitleggen. Dit was online.

Verder wordt er nu 1x per 6 weken op elke werkdag een kort overleg gehouden, waar aandacht en ontwikkelpunten worden besproken. Agenda-punten worden ingebracht door vrijwilligers en de begeleiders.

In mei en juni hebben we een 'training on the job' gedaan in de horeca door een ingehuurde expert. Aangezien er vorig jaar door vrijwilligers werd aangegeven dat de wisselwerking jeugd/vrijwilligers soms als lastig werd ervaren, en de horeca-manager ziek was, hebben wij deze persoon ingehuurd. Hij gaf tips in gastvrijheid, efficiëntie en afstemming in de werkzaamheden. Dit was erg leerzaam. We zullen dit in de toekomst nog eens gaan herhalen.

Acties

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

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

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

Het afgelopen jaar hebben we met een andere, kleinere bezetting van vaste medewerkers gedraaid. Deels door de langdurige ziekte van de horecamanager, deels door de coronamaatregelen en door wisseling van begeleiders. Voor de deelnemers zijn er geen nieuwe gezichten bijgekomen als begeleider, dat is fijn. De begeleiders zijn wel verschoven van werkplek. Dit heeft even tijd nodig voor de deelnemers om aan te wennen, maar het verloopt goed. De groep op de dinsdag had wel wat meer moeite om te wennen. De groep deelnemers is divers en vraagt om intensieve begeleiding. Dit vraagt om een sterke sturing van de begeleider. We zijn nu net begonnen met het planbord en hopen dat dit meer structuur en duidelijkheid op de dinsdag gaat brengen.

De vrijwilligersvergaderingen 1x per 6 weken zijn ook waardevol.

De begeleiders doen het werk met veel enthousiasme zorg en aandacht. Er is flexibiliteit om bij ziekte en vakantie elkaar te vervangen. Het stukje gedrag bij deelnemers en de aanpak ervan vraagt nog steeds wel om extra aandacht. Nu er in deze tijden meer onzekerheid is over alles, zien we dat dit invloed heeft op de deelnemers. Dit blijft een aandachtspunt voor ons.

De inzet van de begeleiders is flexibeler geworden. Ze zijn nu meer inzetbaar op verschillende gebieden tegelijk in plaats van alleen horeca, groen, atelier. Dit geeft een mooie dynamiek bij zowel de begeleiders als de deelnemers.

Door wegvallen van de bedrijfsleider is de horeca in een ander daglicht komen te staan. De kwetsbaarheid kwam toen naar boven. Door de menukaart klein te houden, is het door verschillende mensen uitvoerbaar en is de kwetsbaarheid kleiner. Uiteraard hebben we de doorgaande lijn van de bedrijfsleider gemist. De vrijwilligers en oproepkrachten die nu de keuken draaien doen het heel goed. Voor nu draait dit prima, maar uiteindelijk is de wens wel om vast keukenpersoneel aan te stellen. Waar voorheen de horecamanager tevens kok is en alles in de horeca aanstuurt, zal het plaatje in de toekomst er anders uitzien. We willen dan een kok/keukenmedewerker die alles inkoop, bereidt en verantwoordelijk is voor hele productieproces en dan 1 begeleider op de werkvloer die alle deelnemers en vrijwilligers aanstuurt.

In de coronatijden is de huidige werkwijze veilig en kostendekkend voor als we in een lockdown zitten. We willen wel een plan maken voor als alle onzekerheden een beetje van de baan zijn. Hoe gaat het er dan uitzien?

Door het wegvallen van de horeca-manager, is het beroep op de vrijwilligers groter geworden. Waar het voorheen fijn was om met meerdere begeleiders per dag aanwezig te zijn, is dat nu te duur (horeca dicht). De inzet van vrijwilligers is daardoor van belang. Gelukkig zijn we geprezen met voldoende competente vrijwilligers, die een mooie aanvulling op de begeleiding zijn.

De vergadercyclus is dit jaar weer een beetje aangepast. Waar we voorheen elke maand met het bestuur en de beheerders van horeca, atelier en groen vergaderden, is er nu tweemaandelijks een werkoverleg (met 2 bestuursleden) en tweemaandelijks een horeca-overleg. Ook de vrijwilligersvergaderingen 1x per 6 weken zijn over het algemeen als nuttig ervaren, om de 3 maanden is er een deelnemersoverleg. Dan worden bijzonderheden van en over de deelnemers uitvoerig besproken. De intervisie vergadering is dit jaar ook als positief ervaren. Het is fijn om samen te sparren over een casus mbt een deelnemer. Er zal door het bestuur een coordinator aangesteld worden die de vergaderingen aanstuurt en nauw zal volgen. De horeca-vergadering zoals we die hadden, zal in een nieuw jasje gestoken worden. Voorheen vond die 2x per jaar plaats. Nu hebben we de vrijwilligersvergaderingen 1x per 2 maanden aan het einde van de werkdag. Hierin wordt het wel en wee in de horeca met elkaar besproken. We hechten veel waarde aan de input van de vrijwilligers. Er zullen horeca-vergaderingen met een thema gaan plaatsvinden; zoals barista-training of gastvrijheid-training.

Helaas hebben we dit jaar voor de vrijwilligers geen feestje kunnen geven. Normaliter organiseren we twee maal per jaar een samenzijn. Volgend jaar hopen we dat dit weer kan plaatsvinden.

Door de corona zijn er meer online webinars gegeven. Dit maakte het voor meerdere medewerkers mogelijk om online een workshop te volgen. Hoewel het niet de meest leuke manier is, is het wel een efficiënte manier om kennis over te dragen. Hierdoor zijn de Landzijde webinars door meer medewerkers gevolgd. Voor 2022 willen we ons zeker weer verder gaan ontwikkelen op het gebied van gedrag en ziektebeelden.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

De opleidingsdoelen voor dit jaar waren het aanbod van Landzijde netwerkbijeenkomsten:

- Netwerkvond Zoönose,
- GD Netwerkvond over Sociale Media
- Netwerkvond over Verslaving verzorgd door de Brijderstichting.
- Barbecue avonden bij de fam. Mul/Prins te Grootschermer.
- BGL nieuwe lancering website van Landzijde door Josien Stringer.

Al deze bijeenkomsten zijn door ons bijgewoond.

De cursus 'geef me de 5' waar in 2020 mee gestart is, heeft in 2021 geen vervolg gekregen. De 2 begeleiders vonden de inhoud van de cursus niet passend bij onze doelgroepen.

De geplande intervisie-bijeenkomst volgens de Balin-methode is 1x ipv 2x doorgegaan. De tweede keer dat deze gepland stond hebben we voor een algemene clientbespreking gekozen door de omstandigheden rondom corona.

In oktober hebben we een externe expert ingehuurd die ons een training gaf over omgaan met ongewenst gedrag. We kregen hierbij de theorie uitgelegd over mogelijke triggers en de opbouw daarvan en praktische handvatten aangereikt. Het was een zeer leerzame avond. Inmiddels heeft deze avond in 2022 al plaats gevonden voor de vrijwilligers. Maar daarover meer in jaarverslag volgend jaar.

Ook dit jaar hebben we voor vele uitdagingen gestaan en ons daarin kunnen ontwikkelen:

- dagbesteding horeca en atelier integreren gedurende de lockdown
- de horeca deelnemers een passende dagbesteding bieden ten tijde van de lockdown
- inkomsten genereren dmv de Boskiosk alias koffie-to-go
- horeca weer openen na de lockdown zonder bedrijfsleider.
- van 2 dagen horeca open naar 4 dagen horeca open
- in coronatijden financieel in balans blijven.

Kortom; we hebben niet stil gezeten.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Het afgelopen jaar hebben we het volgende aanbod gevolgd:

16 feb. 2021: Netwerkvond Zoönose, GD (Aflammeren, abortus/verwerpen, risico's voor zwangere vrouwen) Dit was niet echt van toepassing op ons. Josta Zijlstra, Jolanda Spaarkogel, Tineke Brakenhoff.

17 mrt. 2021: Netwerkvond over Sociale Media met de risico's die daarbij horen. (Puberbrein en de werking van overmatig gamen op het brein). Jan Zijlstra, Josta Zijlstra, Jolanda Spaarkogel, Tineke Brakenhoff.

15 april 2021: Netwerkvond over Verslaving verzorgd door de Brijderstichting. Josta Zijlstra, Jolanda Spaarkogel, Tineke Brakenhoff.

9 sept.: Barbecue avonden bij de fam. Mul/Prins te Grootchermer. Hier is o.a. uitleg gegeven over het rapporteren in het ECD. Josta Zijlstra, Tineke Brakenhoff.

22 nov. 2021: BGL nieuwe lancering website van Landzijde door Josien Stringer. In januari hebben we meegedaan aan de Nationale vogeltelling. We hebben een deelnemer die al 2 cursussen BGL volbracht heeft. Inmiddels zijn er meerdere deelnemers bezig met een cursus van BGL. Jolanda Spaarkogel.

EHBO (rode kruis) diploma: Jolanda Spaarkogel

BHV (Landzijde): Jolanda Spaarkogel, Tineke Brakenhoff, Ralph Outmaijer, Yvonne de Waard, Jan Zijlstra, Crisla Klaver, Els Foekema, Siem v/d Hoorn, Ingrid Westland en Josta Zijlstra.

BHV nieuw gehaald (Landzijde): Marco Bruinsel, Judith Hoek, Nicoline Faure, Willem Jobse.

In mei hebben we 2 dagen een training-on-the-job gedaan in de horeca. Hier werd heel praktisch gekeken en feedback gegeven over gastvrijheid en efficiënt werken.

In oktober hebben alle begeleiders een training gedaan over 'omgaan met ongewenst gedrag'. Een externe expert van Wending in Gedrag heeft ons een leerzame avond over gedrag gegeven. Hierin werd praktisch gekeken naar onze deelnemers en het gedrag en hoe we hiermee om (kunnen) gaan, de opbouw van een trigger en hoe reageer je er (goed) op. Reflectie, onmacht en onwil waren mooie thema's in deze avond.

Bij de horeca-groothandel VHC is nog een workshop fermenteren gevolgd. Leuk om met de eigen groenten van de tuin te maken.

Alle scholing is verder met goed gevolg afgerond.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In 2022 willen we tweemaal een intervisie bijeenkomst met de begeleiders volgens de Balin-methode laten plaatsvinden.

Ook dit jaar zullen we aan de slag gaan met 'omgang met ongewenst gedrag'. Ook willen we ons meer verdiepen in de omgang met autisten. De structuur en de duidelijkheid waar zij baat bij hebben meer inzichtelijk maken in de praktijk. Bijvoorbeeld dmv een planbord en een eigen individuele planning van de deelnemers.

We zullen de netwerkbijeenkomsten van Landzijde volgen. De volgende thema's van de bijeenkomsten zijn bij schrijven nog niet bekend.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

2021 was een bewogen jaar en vroeg veel van de flexibiliteit van de medewerkers. Ondanks alle ontwikkelingen in corona, horeca en team hebben we onze leerdoelen wel behaald. De leerdoelen waren niet hoog ingezet, omdat we wisten dat er een uitdagend jaar te wachten stond. Daarom zijn we dankbaar met de leerdoelen die behaald zijn en de extra cursussen/trainingen die ook zijn gevolgd.

De training-on-the-job in de horeca was erg zinvol. Deze willen we in de toekomst ook weer graag laten terugkomen.

De vergadercyclus is aangepast om het vergaderen efficiënter te laten plaatsvinden. Er is een jaarplanner gemaakt waarin alle overleggen en vergaderingen in vast gelegd zijn. Dit geeft een duidelijk overzicht. Nieuw waren de vrijwilligersvergaderingen. Hierbij werden onderwerpen ingebracht door vrijwilligers of door de begeleider. Dit werd als fijn ervaren en zullen we dit jaar voortzetten.

De intervisie bijeenkomst willen we in 2022 weer graag inzetten. Deze werd eerder als zeer zinvol ervaren. Samen is er veel expertise in huis en het is fijn om dit met elkaar te delen. De handelingsplannen van landzijde kunnen hierbij een mooie aanvulling zijn.

We hebben een heel team gediplomeerde BHV-ers werkzaam. Alle begeleiders hebben een BHV-diploma en er zijn meerdere vrijwilligers die ook een BHV diploma hebben. Dat betekent dat er altijd meerdere BHV-ers aanwezig zijn op een dag. Dit geeft voor de medewerkers en het bestuur een veilig gevoel. Als er iets gebeurt, zijn er meerdere personen aanwezig die weten hoe te handelen.

De training van Wending in Gedrag was zeer leerzaam en zinvol. Deze training willen we ook verder meegaan als zijnde een verdieping of reflectie. Onmacht/onwil zijn begrippen die we nu vaker horen terugkomen van de begeleiders. We hebben geleerd om meer vanuit de ogen van de deelnemer te kijken, hierdoor kan er op een andere wijze met de deelnemers gecommuniceerd worden. Waarom gaan de dingen zoals ze gaan? Hoe is dat voor de deelnemer? En wat kun je er als begeleider mee doen?

Voor 2022:

De inhoud van de netwerkbijeenkomsten van Landzijde voor 2022 zijn bij schrijven van het jaarverslag nog niet vastgelegd. Uiteraard zullen we dit aanbod gaan volgen.

De afstemming van de werkzaamheden bij de vrijwilligers in het groen zal dit jaar extra onze aandacht krijgen.

2022 gaan we ons kleine team verder ontplooiën en bekijken waar onze kwaliteiten en ontwikkelpunten liggen. Vanuit daar zullen we aansturen naar concreet scholingsaanbod.

Dit jaar zal er ook een barista-workshop voor de vrijwilligers gepland worden. Zij zullen de fijne kneepjes van het vak dan verder aangeleerd krijgen.

Nieuw voor volgend jaar is een BHV-avond. Hier willen we alle BHV-ers bij elkaar roepen en dan het nieuwe BHV-plan bespreken en een ontruiming oefenen.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

De evaluatiegesprekken zijn dit jaar door Bernadet Roemer van Landzijde georganiseerd en verslagen. Hierover zijn wij tevreden, er is voldoende tijd en aandacht voor de deelnemer. Samen met een begeleider van Hof van Kijk Uit en vaak iemand vanuit de woonsituatie zijn deze gesprekken samen met de deelnemers gevoerd. Bij bijna alle gesprekken is een vertegenwoordiger van de deelnemer aanwezig geweest. Soms was de start wat lastig mbt evalueren omdat het online via "teams" gevoerd werd, maar daar ondervonden de meeste deelnemers geen echte hinder van.

Er zijn 19 evaluatiegesprekken gevoerd waarbij alle deelnemers minimaal 1x aan bod zijn gekomen. Er zijn 2 WLZ-deelnemers die tweemaal per jaar zijn geevalueerd. 2 WLZ deelnemers zijn nog niet voor 2e gesprek geweest. Dit zal binnenkort plaatsvinden. De andere WLZ-deelnemers hebben aangegeven dat 1x evalueren voldoende was.

De volgende onderwerpen zijn aan bod gekomen:

- hoe bevalt het de deelnemer?
- aan welke activiteit neemt de deelnemer mee ?
- van welke activiteiten kan de deelnemer leren?
- komt de deelnemer op afgesproken dagen en tijden?
- hoe verloopt het contact met de andere deelnemers?
- hoe verloopt het contact tussen deelnemer en begeleiders?
- in hoeverre doet deelnemer activiteiten zelfstandig?
- hoe ziet de weekindeling er op dit moment uit?
- zijn er bepaalde werknemersvaardigheden waar de deelnemer nog aan wil werken?
- zijn er opleidingswensen?
- zijn er mogelijkheden voor vrijwilligerswerk/stage?
- is het belangrijk dat de dagbesteding wordt voortgezet en zo ja waarom?
- zijn er nog aanbevelingen tav de dagbesteding?

Voor de deelnemers was het ook een roerig jaar. Sommigen hebben van hun begeleider afscheid moeten nemen. Dit heeft voor wat dipjes gezorgd bij een paar deelnemers. In deze roerige tijden is hun flexibiliteit behoorlijk op de proef gesteld. Wij vinden dat de deelnemers zich er goed doorheen hebben geslagen.

Gedurende het jaar was er bij 1 deelnemer ook onrust over de dagbesteding. We zijn hier in gesprek gegaan met het thuisfront en de deelnemer om hier verbetering in te brengen. Er wordt nu dagelijks gecommuniceerd met het thuisfront en er zijn afspraken gemaakt over het werken met wie, in de dagbesteding. Er is een planbord gemaakt om de structuur van de dag beter te visualiseren.

De deelnemers zijn tevreden over het werkaanbod. Zowel de afwisseling in werk als de verschillende dagbestedingsplekken (atelier, keuken of de natuurlijke omgeving) worden gewaardeerd. Het zoveel mogelijk zelfstandig werken wordt ook als een positief punt ervaren. De contacten met de vrijwilligers en de begeleiders worden gewaardeerd. Het aanbrengen van structuur in de week en het opdoen van sociale contacten zijn doelen waar veel deelnemers mooie vooruitgang in boeken. Ondanks het roerige jaar voor de deelnemers zijn er geen aandachtspunten voor ons uit de evaluaties gekomen. Dat vinden we in deze bijzondere tijden een mooi compliment. Er zal wel heel duidelijk een vinger aan de pols gehouden worden om deze situatie voort te zetten.

Aandacht voor medische problematiek (arbo) en sociaal/emotionele problematiek blijft belangrijk. Kijken, voelen hoe een ander erin zit. Dit is en blijft belangrijk!

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Het gevarieerde aanbod van de dagbestedingsactiviteiten wordt door de deelnemers erg gewaardeerd. Ze zijn over het algemeen zeer tevreden over de opvang bij Hof van Kijk-Uit. Dit jaar hebben 2 deelnemers ons verlaten omdat ze de dagbesteding niet meer passend vonden. Van 1 deelnemer had dat deels te maken door de veranderingen door coronamaatregelen en ziekte van begeleider. Dit zijn factoren waarop we helaas weinig invloed hebben.

Voor 1 deelnemer in het groen hebben we een planbord gemaakt, die ook van toepassing is voor de hele groep. Het planbord willen we nog verder uitwerken en optimaliseren. Voor deze deelnemer willen we nog een individueel planbord gaan maken voor als ze in de horeca werkt. Zo komt er meer een doorgaande lijn in voor haar.

Elk jaar blijft ergonomisch werken een punt op de agenda bij de deelnemersvergadering. We bespreken juiste werk- en zithouding en rustmomenten om het werk in goede gezondheid uit te kunnen blijven voeren.

Minimaal 1 evaluatiegesprek per deelnemer per jaar is nodig om de dagbesteding goed af te stemmen op de wensen en behoeften van de deelnemer. In de evaluatiegesprekken zijn de persoonlijke doelen van de deelnemer geëvalueerd. Het is fijn om hier de tijd voor te nemen en samen met de deelnemer het gesprek aan te gaan. Velen hebben mooie vooruitgang geboekt in de persoonlijke doelen.

Een aantal deelnemers is enthousiast gestart met Buiten Gewoon Leren van Landzijde. Dit zijn digitale cursussen voor deelnemers die ze naar eigen interesse en tempo mogen volgen. Er zijn al meerdere certificaten gehaald door verschillende deelnemers. Hier worden we erg blij van dat de deelnemers zo gemotiveerd zijn om te gaan leren. Sommige deelnemers krijgen hierbij hulp van een vrijwilliger, maar anderen kunnen het voor een groot deel zelfstandig. We zijn erg trots op dit proces en de resultaten!

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

We hebben 4x een deelnemersvergadering gehouden. (26 februari, 13 mei, 14 september, 30 november) De vergaderingen waren verspreid over dinsdagen en vrijdagen. We starten de dag dan met de vergadering. De agenda is vooraf vastgelegd en we proberen verschillende thema's aan bod te laten komen. Voor elke vergadering wordt er gevraagd of de deelnemers een onderwerp willen inbrengen, maar daar wordt vaak niet op gereageerd.

Uiteraard was de corona ook in deze vergaderingen een veel besproken onderwerp. We vonden het van groot belang om de gevoelens en ideeën van de deelnemers hierover met elkaar te bespreken. Daarnaast proberen we elke vergadering een onderwerp in te brengen die van belang is en die uitvoerig besproken wordt. De aangeboden onderwerpen zijn: covid, teken, elektrische apparatuur, arbo-technisch werken, huisregels. Dit jaar hebben we voor alle deelnemers een werkbroek aangeschaft. In de vergadering is besproken om ook persoonlijke werkschoenen aan te schaffen. Dat is helaas nog niet gerealiseerd. We hebben tijdens de tekenvergadering alle deelnemers een tekening mee gegeven na instructie.

Op de apparatuur en de gereedschappen waar de deelnemers veel mee werken hebben we picto's geplakt van de benodigde Persoonlijke beschermingsmiddelen. Hier hebben we in de deelnemersvergadering ook uitleg over gegeven.

De rol en de verantwoordelijkheden van de vrijwilligers is ook besproken. Met wat kun je bij hen terecht en waarmee moet je bij de begeleider terecht. Verder wordt er elke vergadering aandacht besteed aan ontruiming bij brand en calamiteiten.

De begeleiders nemen van de gelegenheid gebruik om een aantal huishoudelijke mededelingen te doen waar de deelnemers dan weer op mogen reageren. Helaas zijn er geen punten ingebracht door de deelnemers. Wel komen er in de rondvraag nog mooie reacties van de deelnemers. Dit is vaak feedback op elkaar. Fijn te zien dat de deelnemers zich hier veilig voelen en dat kunnen zeggen.

Sommige deelnemers hebben geen zin in de vergaderingen. We vragen ze er bij te zitten, maar er komt weinig input van hen. Andere deelnemers geven juist weer hun waardering aan.

Op de jaarplanner die in het atelier hangt, kunnen de deelnemers zien wanneer er een vergadering gaat plaatsvinden. We hopen dat dit ook positief werkt om meer input van ze te krijgen.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Tijdens de bijeenkomsten geven de deelnemers aan dat zij tevreden zijn. Bij de rondvraag geven deelnemers soms hun wensen aan voor hun eigen werkzaamheden. Deelnemers gebruiken het ook om elkaar aan te spreken op gemaakte afspraken; opruimen en hygiene. Dit wordt altijd met respect besproken. De inspraakmomenten zijn ook handig en erg zinvol om afspraken nog eens te herhalen, hygiene, persoonlijke beschermingsmiddelen en andere informatie-overdrachten. Het inbrengen van veranderingen in deze bijeenkomst heeft het voordeel dat er direct door de deelnemers op gereageerd kan worden. Vaak denken ze mee over hoe de verandering het beste plaats kan vinden. Ons voornemen om de bijdrage van punten door de deelnemers te vergoten is helaas niet gelukt. Dit voornemen nemen we mee naar 2022. Iets meer interactie door een korte spelvorm of een vragenkaartje willen we ook aan de bijeenkomst toevoegen.

Het combineren van voorlichting, aankondigen van eventuele veranderingen, inspraak en een calamiteiten oefening is wel inspannend maar heeft tot nu toe goed gewerkt. Er zijn deelnemers die de vergadering proberen te ontlopen, maar de meeste deelnemers hebben een redelijke actieve rol in de bijeenkomst. De deelnemers die de vergadering proberen te ontlopen, betrekken we er actief bij en maken concrete afspraken met hen.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Hof van Kijk-Uit maakt voor de tevredenheidsmeting van de deelnemers gebruik van VanZelfsprekend. We hebben weer zoveel mogelijk geprobeerd om de lijsten vlak voor de evaluatie met Landzijde af te nemen, zodat het voor de deelnemer een voorbereiding is op het gesprek.

Onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- de reden om voor Hof van Kijk-Uit te kiezen
- de samenwerking met de begeleiding
- wat vindt hij/zij van de aangeboden werkzaamheden
- hij/zij kan aangeven wat er verbeterd kan worden

In 2021 waren er 18 deelnemers (november kwam deelnemer nummer 19 erbij). Daarvan is er één langdurig ziek zodat de enquête niet ingevuld is en één heeft geen evaluatie maar een startvragenlijst ingevuld.

Er zijn 16 evaluatie lijsten ingevuld waarvan er om onduidelijke reden maar 14 meegenomen zijn in de rapportage.

Het gemiddelde cijfer over de werkzaamheden is een 9, dit was in 2020 8,7.

Het gemiddelde cijfer over de begeleiding is een 7,7, dit was in 2020 8,7. Verderop in het rapport blijkt dat bij de vraag of de begeleiding aardig is 4 x positief en 9 x zeer positief wordt aangegeven. Dus daar zit wel wat nuance in.

Dit jaar zijn de lijsten door Corona weer zelfstandig en op de zorgboerderij ingevuld.

Acties

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

Bijlagen

- Jaarrapportage VanZelfsprekend 01-11-2020 tot 01-11-2021

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De cijfers die de deelnemers aan het Hof van Kijk-Uit gegeven hebben zijn als volgt:

Het gemiddelde cijfer over de werkzaamheden is een 9, dit was in 2020 8,7.

In de evaluatie is bij sommige onderdelen 1 negatief antwoord. Doordat het anoniem is, is het onduidelijk of dezelfde deelnemer zich negatief uit. Het gaat bij de negatieve uitingen wel steeds gericht op de begeleider. We zullen moeten gaan onderzoeken waar de zere plek zit en wat de behoeften van deze deelnemer(s) zijn. Dan kunnen we bekijken wat wij zelf kunnen verbeteren. Daar is de evaluatie dan toch te globaal voor.

Het gemiddelde cijfer over de begeleiding is een 7,7, dit was in 2020 8,7. Verderop in het rapport blijkt dat bij de vraag of de begeleiding aardig is 4 x positief en 9 x zeer positief wordt aangegeven en 1x oneens. Dus daar zit wel wat nuance in.

Alle deelnemers hebben ondanks Corona een lijst ingevuld. Het voornemen om ouders/verzorgers mee te nemen in de enquête hebben we niet gedaan. Bij navraag bij Landzijde bleek dat het niet per se hoefde. We willen het in de toekomst wel oppakken als er weer wat meer rust en tijd is.

De deelnemers zijn zeer tevreden over de werkzaamheden. Er zal een evaluatie plaats vinden over de begeleiding waarom deze een hele punt gezakt is.

We zullen de feedback van de deelnemers mee nemen en onze kwaliteit blijven bewaken.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er was een bijna ongeval.

Oorzaak: Een magnetisch messenrek hing te hoog aan de muur. Een (kleine) medewerker tikte een mes eraf en dat mes viel naar beneden. Het liep allemaal goed af, maar het mes had ook in haar hand of ander lichaamsdeel kunnen vallen.

Directe actie: We hebben het messenrek gelijk daarna verhangen op een lagere plek aan de zijkant naast/boven het fornuis gehangen. Zo kan iedereen erbij en als het valt, valt het op het aanrecht.

Nazorg: We hebben met de medewerker het voorval besproken. We hebben haar gevraagd om aan te geven als de hoogte van iets een aanpassing vraagt voor haar werkzaamheden.

Is er goed gehandeld: we hebben juist gehandeld. We hebben gelijk het messenrek op een andere plek gehangen en met de medewerker gesproken.

Wat u heeft geleerd: Dit is een signaal van bedrijfsblindheid. Het messenrek hangt al jaren op die plaats. Maar door deze gebeurtenis word je weer op scherp gezet voor andere gevaarlijke situaties. Het belang van RIE is zo weer aangetoond om bedrijfsblindheid tegen te gaan.

Welke aanpassingen of verbeteringen nodig zijn: het messenrek heeft een andere plek gekregen. We hebben de medewerker gevraagd om aan te geven of zij meer belemmeringen of gevaarlijke situaties ervaart tijdens het werk.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Incidenten:

1. dreiging gooien met glas en verbale agressie
2. incident met een kloofbijl

Analyse zie bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- 7.3 bijlage agressie incidenten

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

Een deelnemer heeft een andere deelnemer ongewenst aangeraakt, beiden jongvolwassenen.

Analyse zie bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- 7.4 incident ongewenste intimiteit

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

De klacht ging over het incident met de kloofbijl (zie 7.3) en het vertrouwen in de begeleiding.
De klacht kwam 5 weken na het incident per mail binnen van de woongroep van de deelnemer.

Analyse van de klacht in de bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- 7.6 Klacht

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Helaas hebben we dit jaar met meer incidenten dan we gewend zijn te maken gehad. Conclusie: Dit maakt ons bewust dat we alerter moeten zijn, maar geeft ons het gevoel verantwoordelijk en ook kwetsbaar te zijn.

Helaas is bij 2 van de 3 incidenten een zelfde deelnemer betrokken. Conclusie: Dit maakt dat we naar onze grenzen in het geven van de zorg kritisch moeten kijken. Wat is haalbaar voor ons en de veiligheid voor de andere deelnemers? En hoe kunnen we dit goed borgen? Dit vraagstuk nemen we mee het nieuwe jaar in waar we de dagbesteding goed willen ontplooiën en bewaken, o.a. door middel van het planbord.

Conclusie: Evaluatie en reflectie op ons eigen handelen is een belangrijk punt om te zorgen voor een kwalitatief goede dagbesteding. In de zorgoverleggen is dit een punt van de agenda.

Leer/ontwikkelpunten die we hieruit meenemen:

- meer communicatie met het thuisfront als er bijzonderheden plaatsvinden of bij vervanging ziekte of vakantie.
- uitwerken van een planbord, om de dag inzichtelijk te maken voor de deelnemers. We hebben planbord al gemaakt voor in het groen. Dit werkt prettig voor een aantal deelnemers. We gaan een planbord ontwikkelen voor in de horeca.
- grensoverschrijdend gedrag bij de deelnemers nauwlettender in de gaten houden.
- spanningsboog van deelnemers nauwlettend observeren
- bewaken van onze eigen grenzen aan de zorg

Wel zien we dat de corona en alle zorgen die erbij komen voor de deelnemers ook een grote impact hebben. Er zijn deelnemers die er echt last van hebben en dat merken we in het gedrag door middel van een kort lontje. Het is dan aan ons om het gesprek met de deelnemer aan te gaan en de gevoelens hierover te bespreken.

Acties

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

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Laat Stigas de volgende keer de RI&E kort voor de audit uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 11-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: De Rie is langs geweest en heeft adviezen gegeven.

spreiden van GGZ-deelnemers over verschillende dagdelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2021
Actie afgerond op: 19-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Bij het aanmelden van de deelnemers wordt hier zoveel mogelijk rekening mee gehouden. Is niet altijd te plannen.

Ergonomisch werken onder de aandacht brengen

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2021
Actie afgerond op: 19-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gebeurd in deelnemersoverleg

geldigheid VOG controleren Jolanda, Tineke, Josta, Jan

Geplande uitvoerdatum: 29-09-2021
Actie afgerond op: 23-12-2021 (Afgerond)

Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 19-11-2021 (Afgerond)

controle BHV en EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2021
Actie afgerond op: 05-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Is nog geldig tot 1-10-22

Vanzelfsprekend laten uitvoeren voor evaluatie van Landzijde

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 05-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het is goed bevallen om het verspreid over het jaar te doen. Er zit minder druk op.

verdiepen opleidingswensen begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2021
Actie afgerond op: 05-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is gevraagd tijdens de vergadering wat de persoonlijke wensen zijn. Er zijn cursussen en trainingen aangeboden.

plan voor derde geldstroom opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Niet meer van toepassing)

plannen BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: BHV4 you heeft cursus gegeven.

keuring gereedschap voor 4-9-2021

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 27-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: Mastermate heeft keuring gedaan

coördinator Hof van Kijk-Uit aanstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Niet meer van toepassing)

na-scholing aanbod maken

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een cursusavond omgaan met ongewenst gedrag ingepland.

scholingsaanbod samenstellen

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een cursus-avond omgaan met ongewenst gedrag ingepland.,

functieomschrijving kok/bedrijfsleider wijzigen

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Niet meer van toepassing)

deskundigheidsbevordering begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2021
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een informatie-avond over omgaan met ongewenst gedrag ingepland.

Vanzelfsprekend door ouders laten invullen

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 29-06-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt niet gedaan.

pipowagen opknappen

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2021
Actie afgerond op: 12-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De pipowagen voldoet nu aan een kiosk waar koffie to go wordt verkocht.

inhoudelijke organisatie van de deelnemersvergadering. spelvorm/inbreng deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de deelnemers tijdens de vergadering gevraagd na te denken over hun eigen inbreng voor de volgende vergadering.

vacature vrijwilliger voor begeleiden BGL

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Hier is momenteel geen behoefte aan.

vacature voor vrijwilligersbank schrijven

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De vacature staat op de vrijwilligersbank

vervanging bij ziekte en vakantie

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De achtervang bij ziekte is geregeld en op papier gezet.

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 03-02-2021 (Afgerond)

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 02-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: WZD verwerkt in werkbeschrijving

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2021
Actie afgerond op: 27-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: De data voor de intervisie bijeenkomst staan in de jaarplanner.

Voor het volgende jaarverslag: Zet het verdiepen van uw jaarverslag verder voort, zoals ingezet in het jaarverslag 2019 (zie punten meegegeven in de aanvullingsemail van JV2019).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020
Actie afgerond op: 27-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben geprobeerd aan de hand van de punten in de aanvullingsmail 2019, het jaarverslag te schrijven.

hygiëneprotocol LZ invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020
Actie afgerond op: 26-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Was al ingevuld. Maar actie in protocol is nu afgerond.

competenties begeleiders herschrijven

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2021
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)

functiebeschrijving kok/bedrijfsleider aanpassen

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2021
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)

bezoek andere zorginstelling

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Wegens Corona niet plaats gevonden.

mogelijkheden coachingsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is niet van de grond gekomen.

competenties vrijwilligers horeca

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2020
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Door het roerige jaar is dit niet van de grond gekomen. Wel is het kopje 'vrijwilligerswerk' op de website uitgebreid met uitvoerige informatie over de inhoud van het werk.

Zijn de aangedreven houtbewerkingsmachines toegankelijk voor deelnemers? Houtbewerkingsmachines zoals zaag- en kloofmachines leveren diverse risico's op voor de veiligheid en gezondheid. Denk aan in aanraking komen met bewegende delen, explosiegevaar, stofblootstelling en schadelijk geluid. Het is daarom het overwegen waard of u uw deelnemers met dergelijke apparatuur wilt laten werken. Indien u hiervoor toch kiest, gelden een grote veelheid aan voorwaarden en maatregelen.

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2020
Actie afgerond op: 19-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: De kloofmachine is afgelopen jaar voorzien van een kooiconstructie. De kloofmachine is nu optimaal uitgerust om veilig te werken.

intervisie bijeenkomst organiseren

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2021
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: we hebben een jaarplanner gemaakt met alle vergaderingen en bijeenkomsten

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een jaarplanner gemaakt met alle vergaderingen en bijeenkomsten.

jaarplanner maken met alle vergaderingen en planning evaluaties

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: we hebben een jaarplanner gemaakt met alle vergaderingen

vergadercyclus plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben jaarplanner gemaakt met alle vergaderingen

organiseren intervisie bijeenkomst

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een jaarkalender gemaakt met alle vergaderingen en bijeenkomsten.

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 12-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een jaarkalender gemaakt met alle vergaderingen erin.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022

speciaal onderwijs benaderen

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022

deskundigheidsbevordering begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022

verdiepen opleidingswensen begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022

Vanzelfsprekend laten uitvoeren voor evaluatie van Landzijde

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2022

afspraken rondom houtbewerking en stof maken

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2022

keuring gereedschap voor 4-9-2021

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022

BHV-avond organiseren voor de BHV-ers

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022

Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022

Voer WLZ-deelnemers minimaal twee keer per jaar een evaluatiegesprek uit (of maak met de deelnemers expliciet een andere afspraak)

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2022

plannen BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

training omgang met gedrag.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

plan van aanpak Rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

hygiëneprotocol LZ invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

controle BHV en EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Ergonomisch werken onder de aandacht brengen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

organisatie flexibeler maken dmv efficiënte vergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2022

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

vrijwilligersoverleg plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

Personele bezetting op lange termijn bekijken

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Laat Stigas de volgende keer de RI&E kort voor de audit uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2024

plan van aanpak Rie

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

hygieneprotocol LZ invullen**Geplande uitvoerdatum:** 26-08-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**organiseren informatieavond voor vrijwilligers****Geplande uitvoerdatum:** 03-11-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Het was een zinvolle en leerzame avond over de ziektebeelden en hoe ermee om te gaan. We kregen veel positieve reacties van de vrijwilligers.**De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Van alle medewerkers is een VOG aanwezig. Van de begeleiders is deze in 2021 opnieuw aangevraagd.**Voer WLZ-deelnemers minimaal twee keer per jaar een evaluatiegesprek uit (of maak met de deelnemers expliciet een andere afspraak)****Geplande uitvoerdatum:** 04-05-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**richtlijnen AVG vertalen naar hof van Kijk Uit****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**uitwerken kerncompetenties begeleiders****Geplande uitvoerdatum:** 26-08-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** We hebben de kerncompetenties verwerkt in de functieprofielen.**workshop omgaan met ongewenst gedrag****Geplande uitvoerdatum:** 12-10-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** Zeer leerzame avond

formuleren van kerncompetenties voor begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022
Toelichting: De competenties van de begeleiders zijn verwerkt in de functieprofielen.

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022
Toelichting: Ze staan in kalender gepland

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022
Toelichting: De vergaderingen zijn opgenomen in de kalender.

intervisie bijeenkomst organiseren

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022
Toelichting: De intervisie-bijeenkomst staat gepland in de kalender

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

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 02-03-2022, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.

Aanvullen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De actielijst werkt prettig. Het is duidelijk welke actie's er tijdig uitgevoerd moeten worden en houdt ons scherp op ons handelen. De acties die belangrijk zijn voor de continuïteit; zoals BHV-herhalingen, keuringen gereedschap, trainingen etc zijn acties die we goed uitgevoerd hebben. Acties die betrekking hebben op het verder ontplooiën en ontwikkelen van Hof van Kijk-Uit, zoals samenwerkingsvormen zoeken en andere geldstromen zoeken, zien we dat die zijn blijven liggen. Het zijn acties voor op de langere termijn en niet acute noodzaak. Op zich is dit niet vreemd als we zien wat we buiten de actielijst om nog meer aan extra werkzaamheden hebben gedaan in dit roerige jaar.

Acties

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

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Wij zien meer kansen om een circulair bedrijf te worden, met meer plaats voor deelnemers. De moestuin wordt omgevormd tot een biologische moestuin. Waar uitsluitend op organische wijze zal worden getuinierd. Er is een wormenhotel ingezet, de grond wordt bewerkt met een woelvork en niet meer bemest met koeien- of paardenmest. Ook in de bostuin zullen meer passende bomen en struiken worden geplaatst. De voordelen hiervan zijn dat de deelnemers meer betrokken worden bij de werkzaamheden op de tuin en daarvan meer werkplezier zullen ervaren. De opbrengst van de biologische producten uit de tuin zullen verkocht worden door de deelnemers en ook bereid worden in producten die op de menukaart van het boscafé staan. De organische afvalproducten uit de keuken gaan naar de composthoop van de tuin, waar wormen helpen dit om te vormen tot bruikbare compost.

Dit alles zal een intensievere samenwerking vragen van de afdelingen groen en horeca. Het gaat om vraag en aanbod van beide partijen. Voor de deelnemers is het proces die het product nodig heeft, meer zichtbaar in de praktijk. Een zinvolle dagbesteding naar onze mening.

We willen ook kijken naar mogelijkheden om samenwerkingsvormen aan te gaan met dagbestedingsbedrijven in de omgeving. Zij verbouwen misschien producten die wij in de horeca kunnen verwerken. Anderzijds kunnen wij hun misschien weer diensten of producten aanbieden.

Om meer producten voor het boscafé te produceren is onze wens om een extra keukenunit te realiseren, in de vorm van een 'noodgebouw'.

Hier kunnen op een rustige wijze en zonder druk van de horeca taarten, soepen en koeken door deelnemers gemaakt worden. Het geeft ook een extra ruimte om eventueel een gesprek te voeren of even de rust op te zoeken.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Om de doelstellingen van de stichting te blijven realiseren moet de organisatie maximaal flexibel worden. Er moeten korte lijnen zijn vanuit het bestuur naar de organisatie.

Wij willen in 2022 een organisatiestructuur welke flexibel is en snel kan reageren op nieuwe veranderingen. Wij willen volwaardige en zinvolle dagbesteding kunnen blijven bieden aan al onze deelnemers met voldoende uitdagingen. Het bestuur wil binnen Hof van Kijk Uit een centraal punt van waaruit de organisatie wordt aangestuurd en waar besluiten in de dagelijkse uitvoering worden genomen. Deze functionaris krijgt een overall coördinerende functie in direct contact met het bestuur. Zo blijft de organisatie slagvaardig in tijden waar aanpassingen en veranderingen zich blijven aandienen.

We zullen de competenties van de begeleiders en de vrijwilligers duidelijk omschrijven en hier het gesprek met hen over aangaan. De dagbesteding willen we meer borgen met de duidelijkheid en structuur van een planbord. Ook willen we de expertise van de begeleiders wat betreft omgang met gedrag vergroten door middel van training.

De wens is om in het voorjaar de donderdag weer open te gaan met de horeca. Dan kunnen de horeca-deelnemers zich weer richten op de gasten in de horeca. De begeleider is reeds aangetrokken door uitbreiding van de huidige uren. Zodra er voldoende vrijwilligers bereid zijn gevonden om de donderdag open te gaan, zal dit gerealiseerd worden.

Van de drie afdelingen, waar wij nu vormen van dagbesteding aanbieden is de horeca het hardst getroffen door de coronamaatregelen, deze afdeling wordt thans opnieuw ingericht. In 2022 willen wij de horeca versterken met een vast personeelslid in de keuken. Hij/zij draagt dan zorg voor de gerechten van de menukaart en de continuïteit hierin.

De financiering van de zorg is tot op heden geen bron geweest van waaruit Hof van Kijk Uit haar voortbestaan kon borgen. De horeca is altijd een noodzakelijke voedingsbron geweest voor de wijze waarop wij zorg konden aanbieden. Het is van belang dat de horeca weer uit de put van de coronaperikelen komt, waardoor de financiële positie van het bedrijf weer sterker wordt.

We hopen het aantal deelnemers stabiel te houden. Zolang de 1,5 meter afstand regel nog aan de orde van de dag is, hebben we qua ruimte niet de mogelijkheid om aan meer deelnemers dagbesteding te bieden.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

- plan opstellen om de productielijn vanaf de tuin naar de keuken operationeel te krijgen. De begeleiders groen, atelier en horeca zullen samen met de deelnemers kijken naar de mogelijkheden om tuinproducten te telen die gebruikt gaan worden in de horeca. Waar liggen de behoeftes van de horeca en wat is realiseerbaar? Dit vraagt om meer samenwerking tussen Groen, atelier en horeca.
- er wordt een coördinator aangesteld die het overzicht houdt over de horeca, groen en atelier. Deze coördinator stuurt alles aan en zorgt voor een duidelijk en overzichtelijke overlegstructuur. Binnen de organisatie wordt gekeken naar geschikte medewerker. Het is de bedoeling dat deze coördinator inzet op de verbinding tussen de drie afdelingen.
- deelnemers stabiel houden door kwaliteit en frequentie van dagbesteding te behouden.
- horeca versterken door aantrekken van vaste kok/keukenmedewerker. Er zal een vacature geplaatst worden voor keukenpersoneel. Verantwoordelijkheden liggen bij het bereiden van de gerechten, de hygiëne en de bijbehorende bestellingen. Uiteraard dient hij/zij met de deelnemers samen te kunnen werken.
- Contact zoeken met de Duintuin. Dit is een dagbestedingsbedrijf in de omgeving die duurzaam en biologische producten verkoopt. Wellicht verkopen zij producten die wij in onze menukaart kunnen verwerken.
- competenties van de begeleiders herschrijven. Vanuit de nieuw aangestelde coördinator en het bestuur zullen de competenties voor de begeleiders herschreven worden. Vanuit deze competenties zal een scholingsaanbod ontwikkeld worden.
- de groenploeg zal zich verdiepen in het organisch tuinieren. Contact zoeken met andere tuinders die op deze manier tuinieren.
- er wordt gekeken naar de vergunningaanvraag voor een eventuele extra keukenunit. Ook worden de mogelijkheden, wensen en de kosten geïnventariseerd.
- vrijwilligers werven om de donderdag horeca te realiseren. Er zal een vacature bij de vrijwilligersbank geplaatst worden en we zullen de vacature op social media plaatsen.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

7.3 • 7.3 bijlage agressie incidenten

7.4 • 7.4 incident ongewenste intimiteit

7.6 • 7.6 Klacht

6.5 • Jaarrapportage VanZelfsprekend 01-11-2020 tot 01-11-2021