

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Stichting Hof van Kijk Uit

Hof van Kijk Uit

Locatienummer: 1632



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	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 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
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	22
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	33
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	33
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	35

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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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

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 2022?

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

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van 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.

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 algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

2021 hadden we met een vervelend incident en een klacht afgesloten. Het was een hectisch jaar met corona, ziekte en incidenten. We keken erg uit naar een nieuwe, frisse start.

In de 2e week van januari hebben we online een bijeenkomst gehouden voor vrijwilligers over het omgaan met gedrag en de ziektebeelden van de deelnemers. Dit werd erg gewaardeerd door de vrijwilligers. De vaste medewerkers hadden deze bijeenkomst in november 21 gevolgd en waren er nu ook weer bij aanwezig.

Ook 2022 is gestart met het thema lockdown door Corona. Dat betekende dat de dagbesteding met gepaste afstand en maatregelen 'gewoon' doorging, maar de horeca dicht was. Er was koffie-to-go vanuit de boskiosk op de doordeweekse dagen. In het weekend werd het boscafe gebruikt voor koffie-to-go.

De dagbesteding voor de horeca-deelnemers bestond uit verkoop en klaarmaken van de producten in de boskiosk.

Eind januari mocht de horeca weer open op vertoon van de QR-code, met een mondkapje en op 1,5 meter afstand.

De deelnemers leken de regels allemaal gemakkelijker te accepteren dan voorgaande jaren. In de horeca was het voor de deelnemers nog wel eens lastig als de gasten makkelijk met de coronaregels omgingen. Dit vroeg om wat extra begeleiding voor zowel de deelnemers als de gasten.

Vanaf maart vervielen alle corona-regels en kon er weer volop van de horeca genoten worden zonder alle regels (woensdag, vrijdag, zaterdag en zondag). Even wennen voor sommige deelnemers, maar het maakt het allemaal een stuk makkelijker.

De horeca bedrijfsleider die in februari 2020 langdurig ziek werd is aan het eind van zijn traject (februari 22) afgekeurd en heeft afscheid genomen. Hoewel we het erg jammer vinden en heel vervelend voor hem, gaf het ons ook weer duidelijkheid voor de toekomst. We kunnen weer op zoek naar een vaste kok/bedrijfsleider. En de werkzaamheden van hem zouden we dan weer wat meer kunnen overdragen aan de nieuwe kracht. Want in die 2 jaar werden die door de andere krachten over genomen.

Helaas is de zoektocht naar personeel in horeca-land moeizaam. Die ene persoon die reageerde op de vacature zag er zelf van af. Een week na de sollicitatie meldde zich een oud zaterdag kracht aan als sollicitant. Dit leek een beetje te mooi om waar te zijn, maar het was de realiteit.

Jasper is vanaf juni onze nieuwe kok/bedrijfsleider. Hij zorgt voor de continuïteit en duidelijkheid door de hele week heen.

Helaas nam snel na zijn start een andere vaste horeca-medewerker het besluit om te stoppen. Zij nam na het bedrijfsleven een sabbatical. Tijdens de sabbatical kwam ze vrijwilligerswerk bij ons doen. Vanuit hier had ze gesolliciteerd op de vacature van horeca-teamleider in het weekend. Na een jaar begon het bedrijfsleven toch weer te kriebelen en heeft ze besloten in augustus afscheid van ons te nemen in dienstverband. Ze wil nog wel als vrijwilliger actief blijven.

Dit betekende een vacature voor teamleider horeca voor de zaterdag en zondag. Dit bleek niet een gewilde vacature. Gelukkig kan Jasper de zondag aansturen en hebben we een vacature voor teamleider van de zaterdag van gemaakt. Hier kregen we 1 reactie op en Marina is met de nodige ervaring in september enthousiast aan de slag gegaan.

Vervolgens nam onze begeleider in het groen ontslag per november. Na bijna 10 jaar Hof van Kijk was het tijd voor een nieuwe uitdaging. Ze gaat bij de GGD aan de slag. Ook nu betekende het weer een vacature eruit. De begeleider deed dinsdag dagbesteding. We hebben ervoor gekozen om de vacature uit te breiden met de vrijdag. Sinds vorig jaar januari is Jan Zijlstra de begeleider op de vrijdag. Maar gezien de mogelijkheid om nu een vaste begeleider voor 2 dagen aan te stellen, voor continuïteit en de rust, hebben we daarvoor gekozen. Jan kan dan aanwezig zijn om te assisteren en om eventuele ziekte en vakanties te vervangen.

Vanaf mei zijn we de donderdag weer open gegaan met de horeca. Voor de vaste horeca-deelnemers was dit fantastisch. Weer alle dagen de werkzaamheden doen, die ze zo graag wilden.

Voor het openen van deze dag waren weer nieuwe vrijwilligers aangetrokken. Bijzonder om te weten dat in de huidige tijden met personeelstekort we zoveel aanbiedingen van nieuwe vrijwilligers hebben. Voor de door de weekse dagen hebben we een stop op nieuwe vrijwilligers. Er moet al gerouleerd worden. We zijn erg dankbaar voor de enthousiasme van de vrijwilligers.

Helaas hebben 2 deelnemers afscheid van ons genomen. Voor 1 deelnemer was het de stage die afliep. Voor de andere deelnemer lag de uitdaging op een andere zorgboerderij. Zij had na 3 jaar in maart een extra dag dagbesteding bij ons aangevraagd en per juli heeft ze aan gegeven te willen stoppen.

In oktober is er een nieuwe deelnemer bij ons gestart. Helaas hebben we in december toch weer afscheid van elkaar genomen omdat de deelnemer 1 op 1 begeleiding nodig heeft en wij dat niet kunnen bieden.

Gelukkig zijn er wel deelnemers die hun dagdelen hebben uitgebreid. 2 deelnemers nemen nu een dag extra af. 1 deelnemer neemt 1 dagdeel extra af. 1 deelnemer besloot een dag minder bij ons te komen en die dag bij een andere dagbestedingsplek in te zetten. Hij kwam na een aantal maanden hier weer van terug en komt deze dag dus toch weer bij ons.

In maart hebben we ons 3-jaarlijkse audit gehad met een positieve afsluiting. In eerste instantie werd deze op de dag zelf positief afgesloten. Een dag later kreeg ik de vraag om nog een protocol toe te voegen, met weer een gefeliciteerd als antwoord. Vervolgens kregen we niets te horen over de (goed)keuring. We kregen wel al de rekening van de audit. Nadat we navraag hadden gedaan over de stand van zaken, werden we benaderd om via video-call nader toe te lichten hoe het incident van december 2021 was verlopen en welke acties hierop waren genomen.

We begrijpen heel goed dat een incident goed besproken moet worden, maar de manier waarop de audit is verlopen verdient ook geen schoonheidsprijs.

2 juli 2022 vierde Hof van Kijk-Uit het 10-jarig jubileum. Dit werd gevierd met een groot feest voor alle deelnemers, medewerkers en vrijwilligers. De gasten werden ontvangen op een rode loper en mochten een feestelijk hoedje uitzoeken. Tijdens de muzikale Bingo konden er leuke prijzen gewonnen worden. Vervolgens kwam een muzikant om de beentjes van de vloer te krijgen. Het werd afgesloten met een buffet.

Hoewel het een uitdaging is, wilden we met z'n allen het feest vieren. De deelnemers wilden dit ook graag. Voor 1 deelnemer was dit wel spannend. Maar achteraf kijkt ook hij terug op een geweldig feest.

Het was dan ook zeer geslaagd.

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.

We zien dat een aantal deelnemers vol enthousiasme aan Buiten Gewoon Leren (BGL) zijn begonnen. Bij de een kost het wat meer moeite dan bij de ander. Maar ze steken elkaar aan met het enthousiasme. We hebben een vrijwilliger gevraagd of zij de deelnemers wilt stimuleren en begeleiden bij de BGL. Het is mooi om te zien dat zowel de vrijwilliger als de deelnemers dit prettig vinden.

Een aantal van onze deelnemers hebben het BGL certificaat bosmaaien behaald. 1 van deze deelnemers heeft mee gedaan met de Landzijde/Clusius training Bosmaaien en het landelijke certificaat behaald. Deze training werd overigens op ons terrein gehouden.

Nadat 2 deelnemers het BGL certificaat Lassen hebben behaald, hebben ze een door Landzijde georganiseerde praktijkdag gevolgd op een andere zorgboerderij. Dit was ook een geslaagde dag.

De laatste zorgdag van het jaar hebben we afgesloten met olieballen bakken in de horeca. Dit was ook een groot succes, de olieballen waren binnen no-time uitverkocht! De deelnemer die ze verkocht heeft hier veel plezier aan beleefd.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

In maart van 2022 hadden we een audit. De auditeur was na het bezoek enthousiast over onze wijze van dagbesteding welke toch uniek is in de zorg en landbouwsector. De professionaliteit die we in huis hadden was hij ook goed over te spreken.

Uiteraard waren er wat verbeterpunten uit te voeren; op het gebied van RIE zoals nooduitgang-bordjes ophangen.

Bij het slot-gesprek van die dag werden we gefeliciteerd met de behaalde goedkeuring.

De volgende dag ontving ik een mail van de auditeur waarin ik werd gevraagd om nog een corona-protocol in de werkbeschrijving te

hangen. Uiteraard hebben we dat gedaan en ontvingen wederom de felicitaties voor het positieve besluit.

Vervolgens hoorden we niets en kregen we de rekening van de audit zonder dat we een definitief besluit hadden gekregen.

Hierop hebben we navraag gedaan en toen bleken er nog vragen te zijn over de incidenten die zich hebben afgespeeld bij ons in 2021. Dit begrijpen we heel goed, alleen de gang van zaken was bijzonder.

Er is toen nog een videocall geweest met de auditor over de incidenten die hebben plaats gevonden in 2021. Het ging voornamelijk over de acties die we hebben genomen naar aanleiding van de incidenten. We sloten de videocall af met wederom felicitaties.

De incidenten die in 2021 hebben plaats gevonden zijn voor ons aandachtspunten geweest voor 2022. In januari 2022 zijn we gestart met een bijeenkomst voor alle medewerkers en vrijwilligers over 'omgaan met gedrag'. We hebben een externe expert uitgenodigd en zij heeft ons een kijkje gegeven in het gedrag en tools mee gegeven hoe om te gaan met ongewenst gedrag.

De medewerkers hadden de training in 2021 al een keer gehad en nu deden we het nog eens met z'n allen. Zo werden er mooie praktijkvoorbeelden besproken en ook de verantwoordelijkheden van de begeleiders werden weer helder gemaakt naar de vrijwilligers.

De training werd positief ervaren door alle aanwezigen.

We wilden hier in 2022 een vervolg op geven, maar door personele wisselingen is dat helaas niet gelukt. We nemen deze actie mee voor 2023.

Het toezicht op de deelnemers en de verantwoordelijkheden van de begeleiders heeft na de incidenten van 2021 veel aandacht gehad.

Tijdens de vergaderingen is dit meermaals besproken.

Landzijde is ons ondersteunend netwerk. Met vraagstukken hebben we contact met elkaar.

In oktober is er een deelnemer gestart die achteraf niet passend bleek te zijn bij ons. Hierover is regelmatig contact geweest met Landzijde. Uiteindelijk hebben we in samenspraak met Landzijde en de familie van de deelnemer besloten om de dagbesteding te stoppen omdat de zorg te zwaar voor ons was en wegens de veiligheid van de deelnemer en het welzijn van de rest van de groep.

Er was dus sprake van grenzen aan de zorg.

De netwerkbijeenkomsten van Landzijde wonen we bij om ons op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen op het gebied van Landbouw en Zorg.

In september hebben we de dagbesteding eens goed onder de loep genomen met alle begeleiders. Wat gaat er goed? Wat kan er beter?

Wat gaat goed?

- structuur van de dag;
- tevreden deelnemers
- cursussen van Buiten Gewoon Leren

Wat kan beter?

- meer deelnemers per dag
- variatie in dagbesteding houden
- deelnemers blijven prikkelen
- meer timmer- activiteiten
- cursussen voor deelnemers in de horeca
- winterklussen voor de groen-kant.

We hebben per groen/horeca/atelier de activiteiten opgeschreven. Vervolgens hebben we de deelnemers met hun activiteiten beschreven.

Worden ze voldoende geprikkeld? De deelnemers hebben we uiteindelijk zelf gevraagd naar wat ze graag doen, wat ze niet graag doen en wat ze zouden willen leren. De conclusie was dat de meeste deelnemers wel tevreden zijn met het aanbod en er 2 deelnemers zijn die zich wel meer wilden ontwikkelen.

Door het aannemen van een nieuwe begeleider in het groen konden we het aanbod van activiteiten uitbreiden met timmerklussen omdat zij meubelmaker is geweest. Voor de deelnemer die zich meer wilde ontwikkelen op het gebied van handwerken, was dit een mooi aanvulling. Ook de winterklussen in het groen hebben we uitgebreid met het maken van nestkastjes. De deelnemers zijn hier enthousiast mee aan het werk gegaan.

In de horeca zijn we ook gestart met een cursus horeca-medewerker. Deze wordt door de deelnemer goed opgepakt.

We hebben de begeleiders ook gevraagd om een andere dagbestedingsplek te bezoeken. Er is een horeca-zaak, een tuindersbedrijf, een dierhouderij en een atelier bezocht. Hiervandaan zijn weer nieuwe ideeën meegebracht.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

2021 hadden we vervelend afgesloten met een incident en een klacht. 2022 wilden we dan ook graag weer fris beginnen. Het was fijn om met de vrijwilligers, hetzij online, een bijeenkomst over het omgaan met gedrag van een expert te houden. Om zo te kijken naar de mogelijkheden in plaats van de beperkingen. Wat zijn de bevoegdheden van de vrijwilligers en wanneer is het een taak van de begeleider. Maar ook tools en uitleg aangeraakt krijgen om met de deelnemers en moeilijk gedrag om te gaan.

Hoewel we 2022 ook weer in een lockdown startte, had het gelukkig niet zo een impact als de voorgaande jaren. Zowel voor de deelnemers, begeleiders, de praktijk als financieel. Gelukkig was het redelijk snel voorbij en werden alle maatregelen snel van tafel geveegd en konden we weer voelen hoe het gewone leven eraan toe ging. Corona heeft ons, deelnemers en medewerkers, gelukkig zowel fysiek als financieel dit jaar niet ernstig geraakt. 2022 kende minder diepe dalen dan de 2 voorgaande jaren. Desondanks was het toch een druk jaar wegens de vacatures en sollicitaties.

Het begin van 2022 was door de afwezigheid van een bedrijfsleider wat intensiever op horeca-gebied. Er was een goede samenwerking tussen de medewerkers die verantwoordelijk voor de horeca waren. Gelukkig hadden we met de simpele kaart en vrijwilligers in de keuken niet te klagen over de bezoekersaantallen. De gasten waren allemaal weer blij dat we open waren. In juli kwam er gelukkig weer een bedrijfsleider in dienst die de doorgaande lijn en de variatie er weer in kon brengen.

Het aantal deelnemers is afgenomen. We zien hier een taak liggen voor werving. De deelnemers die al lang bij ons zijn, zijn tevreden en blijven komen of breiden hun dagdelen uit. De deelnemers die ons verlaten zijn voornamelijk GGZ-mensen. Vanuit Landzijde krijgen we weinig nieuwe deelnemers aangereikt. Misschien omdat we niet specifiek een boerderij zijn. We zullen dus zelf actiever op zoek moeten gaan naar nieuwe deelnemers. Nu de 1,5 meter afstand wegens corona erop zit, hebben we ook meer ruimte om nieuwe deelnemers aan te nemen. We hebben de WMO van onze gemeente aangeschreven en zullen andere zorginstanties benaderen om ons meer bekendheid te geven als dagbestedings locatie.

Om de vaste deelnemers te borgen, zijn we ons gaan verdiepen in de huidige activiteiten. Welke zijn passend voor de deelnemers? Waar zouden ze misschien meer in willen verdiepen? Wat ligt binnen onze mogelijkheden? We hebben de deelnemers gevraagd naar hun wensen. Ook hebben we een vrijwilliger gevraagd om met Buiten Gewoon Leren te assisteren.

Door het aanstellen van de nieuwe kok/bedrijfsleider zijn er van woensdag t/m vrijdag weer 2 of 3 begeleiders aanwezig. Ook biedt de kok weer nieuwe dagbestedingsactiviteiten aan in de keuken. Hier wordt door de deelnemers gretig gebruik van gemaakt. Er is hierdoor weer meer dynamiek in de dagbesteding, maar tevens ook meer rust en duidelijkheid. Het plaatje is weer als van ouds, maar dan met een ander poppetje.

In 2022 hebben we 3x een vacature uit moeten laten gaan. 1x voor begeleiding, 2x voor horeca. Dit vergt een grote tijdsinvestering. Dit merk je dan ook in het uitvoeren van andere taken. Er worden acties vooruit geschoven. Uiteindelijk kunnen we het bedrijf weer voortzetten zoals we willen, en daar zijn we zeer tevreden over.

Het borgen van de kwaliteit van de dagbesteding is van groot belang. Er heeft een personele wisseling plaats gevonden in de begeleiding en de kwaliteit van de dagbesteding wil je behouden of vergroten. We hebben er dan ook voor gekozen om deze nieuwe begeleider langdurig in te werken en we zijn tevreden over het resultaat tot nu toe. Het kwaliteitsysteem is helpend om ons bedrijf systematisch te beoordelen, reflecteren en vooruit te kijken.

De doelen die gesteld zijn voor 2022:

"Wij willen in 2022 een organisatiestructuur welke flexibel is en snel kan reageren op nieuwe veranderingen". Dit doel is moeilijk te beoordelen. Maar gezien de omstandigheden van afgelopen jaar met personele bezetting en hoe er met die veranderingen is om gegaan, kan wel gezegd worden dat die flexibel is.

"Wij willen volwaardige en zinvolle dagbesteding kunnen blijven bieden aan al onze deelnemers met voldoende uitdagingen". Met kok Jasper in dienst zijn de uitdagingen voor de horeca weer wat uitgebreid. Ook zijn we begonnen met een training voor de horeca-deelnemers. Voor de deelnemers in het groen en atelier is de BGL een mooie nieuwe uitdaging. In het groen hebben de deelnemers dit jaar nieuwe ervaringen op kunnen doen met biologisch tuinieren.

"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". De functionaris is niet officieel aangesteld maar verricht wel de dagelijkse organisatie samen met de voorzitter.

"We zullen de competenties van de begeleiders en de vrijwilligers duidelijk omschrijven en hier het gesprek met hen over aangaan". Met

de nieuw aangenomen mensen hebben we het functieprofiel gedeeld. De al aanwezige personeelsleden zal het functieprofiel gedeeld worden in het komende functioneringsgesprek.

"De dagbesteding willen we meer borgen met de duidelijkheid en structuur van een planbord". In het groen zijn we gestart met het planbord. Dit wordt voor alle activiteiten en alle deelnemers gebruikt. Later in het jaar hebben we een persoonlijk planningsplankje gemaakt voor de deelnemer in de horeca. Dit geeft haar overzicht in haar activiteiten. De andere horeca-deelnemers hebben hier geen behoefte aan.

"ook willen we de expertise van de begeleiders wat betreft omgang met gedrag vergroten door middel van training". Begin 2022 hebben we een training gehad van een externe expert.

"De wens is om in het voorjaar de donderdag weer open te gaan met de horeca". Deze doelstelling is behaald. Vanaf medio mei is de donderdag in de horeca ook weer geopend.

"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". Ook deze doelstelling is behaald.

"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." Het is helaas niet gelukt om het aantal deelnemers stabiel te houden. De financiering vanuit de horeca is wel weer aan het toenemen gelukkig. Dat betekent dat we nog steeds financieel gezond zijn.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

2022 zijn we gestart met 19 deelnemers. 2 deelnemers hebben ons verlaten. 1 deelnemer liep stage en vond met dieren werken toch aantrekkelijker en is daarom overstapt. Andere deelnemer had zorg op 2 zorgboerderijen en is uiteindelijk volledig naar andere zorgboerderij gegaan.

3 deelnemers hebben het aantal dagdelen bij ons uitgebreid. 1 deelnemer heeft tijdelijk geprobeerd elders 1 van zijn 3 zorgdagen te ontwikkelen, maar heeft dit na 2 maanden toch weer terug gedraaid.

Er is 1 nieuwe deelnemer in oktober bij ons gestart voor 2 hele dagen. Na 2 weken hebben we dat teruggedraaid naar 2 halve dagen. De vraag was of de deelnemer passend is bij ons. Wij bieden groepsbegeleiding en deze deelnemer neigt naar individuele begeleiding.

Door voor halve dagen te kiezen kunnen we kijken of de deelnemer leerbaar is in de afspraken die er gelden en kaders te schetsen voor de begeleiding. Uiteindelijk is gebleken dat de deelnemer niet passend is en we zijn de dagbesteding helaas gestopt.

doelgroep	begin	instroom	uitstroom	eind
ggz	6			6
verstandelijk beperkt	10		1	9
VG	2	1	1	2
lichamelijk beperkt	1			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 onderaannemersschap.

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 hebben erin gehakt en dat heeft soms voor frustratie gezorgd.

We merken dat de samenstelling van de deelnemers op de dinsdag het meeste aandacht vraagt. Begin dit jaar zijn we voor een specifieke deelnemer gestart met een planbord voor de activiteiten op de dag. Voor deze deelnemer werkt dat erg prettig.

Helaas heeft de begeleider van de dinsdag ons per november verlaten en hebben we middels een sollicitatie ronde een nieuwe begeleider

aangenomen.

Het planbord zijn we ook in gaan zetten voor de specifieke deelnemer in de horeca. Dit is een individueel planplankje geworden. Dit werkt heel fijn voor de deelnemer, maar ook voor de vrijwilligers die ermee werken. Het is duidelijk voor iedereen.

Voor de deelnemer die slechts 2 maanden dagbesteding bij ons heeft gehad, is het spijtig dat het zo is gelopen. Hier is het bij het intakeproces niet gegaan zoals het hoort. De thuissituatie van de deelnemer vroeg om een snelle start. Landzijde gaf aan dat we direct konden beginnen en zo hebben we onze proefsessie van 2 dagdelen over geslagen.

Voor ons is het een leerpunt, voor een volgende keer gaan we eerst echt 2 dagdelen proefdraaien en bekijken of onze dagbesteding passend is voor de deelnemer.

Het digitale ECD-programma wordt goed gebruikt om verslagen en bevindingen in vast te leggen.

Het communiceren met ouders en verzorgers en collegae blijft een aandachtspunt. Het is in ieders belang als alles goed op elkaar is afgestemd. Dit jaar is alles wel goed verlopen, maar desondanks blijft het wel een punt van aandacht.

Doordat het wat lage aantal deelnemers ook een punt van aandacht is voor ons, hebben we hierover een vergadering ingelast. We zijn gaan analyseren wat onze sterke en zwakke punten zijn. Naar aanleiding van deze vergadering zijn we individueel met de deelnemers om de tafel gegaan. Hierin hebben we ze gevraagd naar wat ze nog graag zouden willen leren, wat ze leuk vinden en wat ze minder leuk vinden.

Het project Buitengewoon Leren van Landzijde is bij een aantal deelnemers goed aangeslagen. We hebben nu een vrijwilliger die de processen die hierbij horen organiseert en de deelnemers begeleidt bij het leren. Dit jaar hebben we zelfs een praktijkcursus van het Clusius Bosmaaien bij ons op het erf gehad. 1 van onze deelnemers heeft hierbij ook het officiële landelijk erkende Bosmaaier certificaat behaald.

Deelnemers die door willen groeien naar een betaalde baan, stimuleren wij ook. We hebben nu een deelnemer in de horeca waarbij we op zoek gaan naar een passende horeca-opleiding. Ook hebben we een deelnemer die we zelf een horeca-cursus aanbieden via officiële leerkaarten.

1 deelnemer van het groen is dit jaar een extra dag gaan afnemen in de horeca. Dit gaat hem erg goed af. Het is bijzonder leuk om te zien dat ze zich veelzijdig ontwikkelen.

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 2023 willen we weer 2 intervisie bijeenkomsten houden. Het thema omgaan met ongewenst gedrag zal in 2023 ook weer aan bod komen. Het blijft een thema waar we ons mee bezig zullen houden.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Ons bedrijf bestaat uit horeca en zorg. Van woensdag tot en met vrijdag zijn er deelnemers actief in de horeca.

In het stukje zorg (dinsdag t/m vrijdag) hebben we 1 wisseling van begeleiding gehad aan de groen-kant.

In de horeca hebben we afscheid genomen van de teamleider van het weekend. We hebben hiervoor 1 nieuwe teamleider aangetrokken voor de zaterdag. Beide medewerkers hebben niets met de deelnemers te maken.

We hebben ook een nieuwe kok/bedrijfsleider aangenomen voor woensdag, donderdag, vrijdag en de zondag. De vorige kok/bedrijfsleider was na 2 jaar ziek zijn in februari 2022 afgekeurd.

De nieuwe kok/bedrijfsleider begeleidt wel activiteiten van deelnemers, maar zijn hoofdtak is horeca.

Met alle 7 medewerkers zijn er functioneringsgesprekken geweest. De volgende punten zijn er uit de gesprekken gekomen:

Communicatie; doordat er veel medewerkers voor 1 tot enkele dagen werkzaam zijn is het lastig om iedereen op tijd te informeren. Vooral in de horeca is dit een punt van aandacht. We hebben weer horeca-overleggen in het leven geroepen.

De lijnen vanuit het bestuur werd door een medewerker als onduidelijk gezien. Doordat er nu een teamleider is aangesteld, heeft het bestuur wat afstand genomen. Het bestuur is wel maandelijks aanwezig bij de vergaderingen en de voorzitter is wekelijks aanwezig.

Verder zijn er nieuwe ideeën ingebracht; zo zijn we een Winterse Boshut begonnen, waar de gasten buiten een warme versnapering bij een haardvuurtje kunnen nuttigen.

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 42 actieve vrijwilligers. Ze vervullen verschillende werkzaamheden als timmerwerkzaamheden, elektra, schilderen, vervoer, IT-website, horeca werkzaamheden, en begeleiding deelnemers.

In 2022 hebben we aardig wat nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen. De donderdag in de horeca ging weer draaien en hier konden we nieuwe vrijwilligers gebruiken.

Op dit moment hebben we in de horeca zelfs een stop op nieuwe vrijwilligers.

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 coördinator van de dag voor zowel de vrijwilligers als de deelnemers. 1x per 12 weken zijn er vrijwilligersoverleggen. Dan wordt 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 wordt 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 het vervoer verzorgt. Er zijn 26 horeca vrijwilligers die met veel enthousiasme de gasten verwelkomen en van hun drankje en hapje voorzien. Zij komen gemiddeld 1 dag per week.

In het begin van 2022 is er 1 vrijwilliger opgestapt na een aanvaring met een deelnemer. Deze deelnemer vloekt regelmatig bijna onbeheersbaar met het woord kanker. Deze vrijwilliger had zijn vrouw hieraan verloren en kon hier niet mee omgaan. De deelnemer was uiteraard erg geschrokken. De vrijwilliger gaf aan dat hij de veerkracht niet had om hier professioneel mee om te gaan en heeft ervoor gekozen om te stoppen. Helaas voor ons, maar we begrijpen het wel.

Met de meeste actieve vrijwilligers hebben we een evaluatie gedaan. Hieruit hebben we verschillende dingen mee genomen. Bij meerdere vrijwilligers wordt aan gegeven dat een bepaalde deelnemer lastig is in gedrag. Daar weten ze dan niet goed mee om te gaan. Bij de momenten waarop dit speelt wordt er adequaat door de begeleider op gereageerd. Aan het einde van een dag wordt dit ook nabesproken. Vrijwilligers vragen ook in het algemeen om tips en tricks hoe om te gaan met bepaalde deelnemers. We proberen dit gedurende dag zoveel mogelijk aan bod te laten komen. Het begin van 2022 zijn we gestart met een training van een externe gedragsdeskundige. Dit werd erg gewaardeerd door de vrijwilligers. We willen dat ook zeker een vervolg geven.

In de horeca lopen sommige vrijwilligers er ook tegen aan dat iedere vrijwilliger een andere werkwijze heeft. We proberen middels de vrijwilligervergadering dit zoveel mogelijk te stroomlijnen. Dit blijft lastig, omdat je met veel verschillende soorten mensen werkt. Afgelopen jaar hebben we een barista training gedaan, waarin alle ins and outs voor het maken van een heerlijk kopje koffie wordt geoefend. Met dit soort trainingen proberen we alles zoveel mogelijk te stroomlijnen.

Er kwam ook een tip voor een online werkomgeving waar werkwijzen en tips kunnen worden geplaatst en gelezen.

We hebben wel een fysieke werkmap, waar veel processen en werkwijzen in zijn verzameld. We zien dat die actief aan een ieder voorgelegd moet worden anders wordt het niet gepakt.

Een nieuwe vrijwilliger is taarten gaan bakken bij ons. Zij bakt de heerlijkste taarten en vindt het erg leuk als ze geassisteerd wordt door een deelnemer. Super leuk om te zien welke schitterende en overheerlijke creaties er worden gemaakt.

Andere input van vrijwilligers is social media actief blijven beheren, fiets reparaties aan gaan bieden. Dit zijn op het momenten acties die in gang zijn gezet en we hopen hier in 2023 actief mee bezig te zijn.

Er zijn ook vrijwilligers die de werktijden graag langer zouden zien, kortere pauzes en eerder beginnen. Zij vinden het tempo soms te traag

en willen graag wat actiever bezig zijn. Dit wordt momenteel afgestemd met de betreffende vrijwilligers.

Alle vrijwilligers zijn enthousiast en doen hun werk met veel plezier en geven aan met leuke mensen op een prachtige plek te werken in een fijne en gemoedelijke sfeer.

In 2022 hadden we sinds 2 jaar weer eens een feestelijk samenkomen in het teken van het 10-jarig bestaan. Dit was voor de deelnemers en de vrijwilligers een groot succes. Er worden nog regelmatig mooie herinneringen aan deze feestelijke middag/avond opgehaald.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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 1 zorg-gerelateerde en 2 horeca-gerelateerde vacatures gehad. Na jaren van stabiele bezetting van de vaste medewerkers was dit best een grote tijdsinvestering.

We hebben 7 vaste medewerkers in dienst die allemaal part-time werken. Dat maakt de gaten die vallen als ze ons verlaten minder groot. Dit geldt ook voor de vervanging bij ziekte en vakantie.

Toch na 7 gemakkelijke jaren, zien we dat er sinds corona steeds weer nieuwe uitdagingen op ons pad komen qua personele bezetting. Het is moeilijk om nieuw horeca-personeel te krijgen.

Deze situatie helpt ons te reflecteren op waar we goed in zijn; goede stabiele maar variabele dagbesteding neerzetten. De deelnemers hebben weinig last gehad van de wisseling van begeleider.

Verder zullen we scherp moeten zijn op de horeca. Waar draait het om? De dagbesteding van de deelnemers is daarbij van het grootste belang. Zoals we nu draaien hebben we een prachtige unieke dagbestedingsplek in de horeca waar we trots op mogen zijn en de deelnemers zich goed kunnen ontwikkelen.

De nieuwe begeleider in het groen heeft nieuwe expertise in huis gebracht met houtbewerking. Dit wordt door een aantal deelnemers zeer gewaardeerd.

In het atelier worden de deelnemers gestimuleerd om hun creativiteit te ontplooiën.

We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel in huis om de dagbesteding goed neer te zetten.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

In 2022 wilden we tweemaal een intervisie bijeenkomst met de begeleiders volgens de Balin-methode laten plaatsvinden. Helaas is het niet gelukt om de intervisiebijeenkomsten te laten plaatsvinden. Door wisseling van personeel lagen er andere prioriteiten en hebben we de bijeenkomsten een andere invulling gegeven, omdat daar meer behoefte aan was.

Het afgelopen jaar hebben we in januari met de vrijwilligers en medewerkers een training over gedrag gedaan. Een externe expert van Wending in Gedrag heeft ons een leerzame avond over (ongewenst) gedrag gegeven. Hierin werd praktisch gekeken naar onze deelnemers en hun 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 deze avond. Het was vooral voor de vrijwilligers een goede training die nieuwe inzichten gaf in het gedrag van de deelnemers. Hieraan vooraf was nog eens met de vrijwilligers besproken waar hun verantwoordelijkheden liggen en die van de vaste medewerker. Het was een leerzame avond, die ook door de vrijwilligers erg werd gewaardeerd. Helaas moest de training wegens coronamaatregelen online plaatsvinden.

Het plan was om einde van het jaar weer een verdiepende training op dit onderwerp te plannen met de vaste medewerkers. Maar ook hier wilden we het team eerst compleet hebben met nieuwe medewerkers om allemaal het aanbod te kunnen volgen. Dit leek ons zinvoller. De training is doorgeschoven naar begin 2023.

In april was er een netwerkbijeenkomst van Landzijde. Deze werd gegeven door Anouk Hafkamp van de Federatie Landbouw en Zorg. Josta Zijlstra en Tineke Brakenhoff waren hierbij aanwezig.

In mei heeft er een barista-training plaats gevonden voor alle medewerkers, vrijwilligers en deelnemers. Dit werd in kleine groepen geoefend.

In juni heeft Jan Zijlstra de netwerkbijeenkomst van Landzijde over Buiten Gewoon Leren bijgewoond. Deze avond waren er ook ervaringsdeskundige aanwezig die vertelden over: hoe houd ik plezier, rust en overzicht in de dingen die ik doe.

In november was de 3e netwerkbijeenkomst van Landzijde. Deze keer werd er een intervisie bijeenkomst gehouden over " ieders waarden in de dagbesteding'. Hierbij waren Josta Zijlstra en Jolanda Spaarkogel aanwezig.

EHBO (rode kruis) diploma: Jolanda Spaarkogel heeft de cursus met succes afgerond.

BHV (Landzijde): Jolanda Spaarkogel, Tineke Brakenhoff, Yvonne de Waard, Jan Zijlstra, Crisla Klaver, Siem, Willem Jobse, Nicoline Faure en Josta Zijlstra. BHV nieuw gehaald (Landzijde): Ingrid Tesselaar, Tine Hagedoorn, Jasper Biesterbos, Marina Marees, Annemieke de Graaf, Paul Raasveld hebben de BHV-certificaat opnieuw behaald.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In 2023 willen we tweemaal een intervisie bijeenkomst met de begeleiders volgens de Balin-methode laten plaatsvinden. Ook dit jaar willen we aan de slag gaan met 'omgang met ongewenst gedrag'. We zullen een externe expert uitnodigen om de verdieping op te zoeken van de laatste training die we bij haar gedaan hebben.

We hebben 1 nieuwe begeleider erbij gekregen. We willen de aanwezige expertise borgen en aangezien we veel autisten in onze doelgroep hebben, willen we hier meer aandacht aan besteden bij de scholing.

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 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De training voor de vrijwilligers over "omgaan met gedrag" werd als zeer zinvol ervaren. Hierdoor kwamen er ook gesprekken op gang over de rol en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger en die van de begeleider.

De vaste medewerkers waren ook bij deze avond aanwezig, maar hadden de training eerder in 2021 al gehad.

Voorheen hadden we alleen een evacuatie-plan. In 2022 hebben we een BHV-plan opgesteld met een uitgebreide beschrijving van taken van BHV-ers bij een mogelijke ontruiming. Hiervoor hebben we alle vaste medewerkers met BHV, maar ook de vrijwilligers met BHV bij elkaar geroepen om het BHV-plan te bespreken en de stappen van een mogelijke evaluatie te doorlopen.

Voor de evacuatie van 2 werkplekken, boscafe en atelier, en daarbij deelnemers en gasten, maakt het best ingewikkeld. Het werd daarom als zeer zinvol ervaren om dit eens praktisch te doorlopen.

De jaarplanner die we hadden gemaakt is niet helemaal uitgepakt volgens de planning. Door wisseling van personeel hebben we een andere invulling gegeven aan de vergaderingen. De intervisie vergadering heeft hierdoor niet plaats kunnen vinden. We zijn vanuit de prioriteiten gaan werken. Voor volgend jaar gaan we wel weer een jaaroverzicht met vergaderingen maken en hier zullen de intervisie-vergaderingen in opgenomen worden.

Ook dit jaar hebben er weer vrijwilligersvergaderingen plaats gevonden. Voor de vrijwilligers is dit fijn om even gericht en volgens een plan de werkzaamheden te bespreken.

Alle vaste medewerkers hebben weer een nieuwe BHV-diploma gehaald. Er zijn ook weer nieuwe vrijwilligers die een BHV-diploma hebben gehaald.

Voor de vrijwilligers heeft er nog een barista-cursus plaats gevonden. Zo wordt alle kennis van het zetten van een lekker bakje koffie weer opgefrist. De deelnemers kregen apart een barista-cursus en hebben dit met een certificaat afgesloten. Hier waren ze erg trots op.

In 2023 zullen we weer de netwerkbijeenkomsten van Landzijde gaan volgen.

Met 3 nieuwe medewerkers in ons vaste team, zullen we opnieuw bekijken waar onze kwaliteiten en ontwikkelpunten liggen. We zullen uitvragen waar de persoonlijke voorkeuren voor scholing liggen, maar we zullen ook teambreed gaan bekijken waar we verdieping gaan opzoeken. Daar zal in ieder geval een verdieping in het 'omgaan met gedrag' gaan plaatsvinden.

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

De evaluatiegesprekken zijn dit jaar door Bernadet Roemer van Landzijde georganiseerd en verslagen. 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. Er zijn 22 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 staan in januari gepland voor tweede gesprek. 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?

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.

Verder zijn we erg tevreden over het enthousiasme van veel verschillende deelnemers die deelnemen aan het aanbod van BGL van Landzijde. Deelnemers zijn enthousiast over het aanbod van BGL.

Er zijn geen aandachtspunten voor ons uit de evaluaties gekomen.

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 is 1 actie opgenomen in de actielijst.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

In het atelier werkten we al met een planbord. Voor 1 deelnemer zijn we in de horeca ook met een individueel planbord gaan werken. Dit werkt voor haar prettig.

1 deelnemer hebben we een emotie-thermometer ingezet met gedragsverwachtingen en consequenties. Dit vindt zowel de deelnemer als de begeleiding erg fijn werken.

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.

We hebben 7 verschillende deelnemers die BGL cursussen volgen of hebben gevolgd dit jaar; bosmaaier, lassen, wet natuurbescherming flora en fauna, moestuin, dieren EHBO, bladblazen. Er zijn deelnemers die al meerdere cursussen hebben afgerond.

Er is een vrijwilliger die de deelnemers enthousiasmeert en zij neemt de aanmelding op zich. Ook begeleidt ze sommige deelnemers bij de cursus. Andere deelnemers doen het weer liever zelfstandig.

De deelnemers zijn erg enthousiast en willen graag meedoen.

1 deelnemer heeft het officiële certificaat bosmaaier van het Clusius College ontvangen.

Ook gingen er 2 deelnemers na het doen van de BGL-theorie Lassen, op 12 december op praktijk bij een andere zorgboerderij. 1 deelnemer is al met zijn derde cursus bezig. We zijn erg trots op deze mooie en leerzame ontwikkeling.

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 3 x een deelnemersvergadering gehouden. (8 maart, 13 september, 17 november) De vergaderingen waren verspreid over dinsdagen en donderdagen. 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.

Elke vergadering stellen we een onderwerp aan de orde dat volgens ons van belang is; Covid, teken, persoonlijke beschermingsmiddelen, arbo-technisch werken.

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.

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 en het boscafe 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.

Bijeenkomst 8 maart 2022: werktijden aangepast. Lunch is verschoven van 12.30 naar 12.00 in overleg met de deelnemers. Hierdoor zijn de werkmomenten wat langer achter elkaar en kan er dus meer gedaan worden op een ochtend. Er is uitleg gegeven over teken, waar je op moet letten. Er is 1 deelnemer die aangeeft wel meer uitdaging te willen.

Bijeenkomst 13 september: ergonomisch werken is besproken. Door middel van filmpjes wordt de deelnemer attent gemaakt op een goede werkhouding.

Bijeenkomst 17 november: persoonlijke beschermingsmiddelen. De PBM die bij bepaalde werkzaamheden horen, zijn besproken.

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 hygiëne. Dit wordt altijd met respect besproken. De inspraakmomenten zijn ook handig en erg zinvol om afspraken nog eens te herhalen, hygiëne, 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.

Dit jaar hebben we de pauzetijden aangepast. Aan de groenkant werden de werktijden tussen de pauzes door als erg kort ervaren. Hierdoor was het soms lastig om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. In overleg met de deelnemers is dit besproken en is er een nieuw rooster met pauzetijden uit voort gekomen.

Helaas lukt het niet echt om de deelnemers een eigen bijdrage te laten leveren in een stukje informatie-overdracht.

Het combineren van voorlichting, aankondigen van eventuele veranderingen, inspraak en een calamiteiten oefening is wel spannend 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.

Het is mooi om te zien dat deelnemers zich veilig voelen om ook aan te geven als ze moeite met dingen hebben. Bv de prikkels die ze soms in het atelier ervaren of de stemvolume van vrijwilligers. Samen bedenken we dan eventuele oplossingen hiervoor.

Vaak wordt er door de deelnemers juist ook het moment gepakt om aan te geven dat ze het erg naar hun zin hebben.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

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 2022 waren er 17 deelnemers.

Daarvan is er één langdurig ziek, diegene heeft de enquête niet ingevuld. 1 deelnemer is in oktober gestart en in december weer gestopt. Er zijn 17 evaluatie lijsten ingevuld en 1 vertrek evaluatie is ingevuld.

Van de 17 deelnemers zijn er 12 die al langer dan 3 jaar bij ons komen. Waarvan velen bijna ons hele bestaan dagbesteding bij ons afnemen. Dit waarderen we heel erg en we vinden het fijn om te zien dat ze met plezier blijven komen.

Overigens begrijpen we niet hoe het rapport aan het gemiddelde cijfer komt. We hebben zelf ook nog het gemiddelde berekend en dat tussen haakjes erachter vermeld.

Het gemiddelde cijfer over de werkzaamheden is een 7 (8,7) dit was in 2021 een 9.
Het gemiddelde cijfer over de begeleiding is een 8,5 (9) dit was in 2021 een 7,7.

We zien dat we over het algemeen positief beoordeeld worden. Er zit wel steeds een uitschieter naar de negatieve kant. Doordat de evaluatie anoniem is, is het lastig om er wat mee te doen aangezien het steeds van 1 deelnemer komt en niet duidelijk is of dat steeds dezelfde deelnemer is.

Opvallend is wel dat de deelnemers aangeven op de vraag: ik heb duidelijke doelen; veel neutraal hebben geantwoord. Terwijl bij de vraag zijn de gestelde doelen behaald; de meeste aangeven mee eens.

We kunnen nog wel meer werken aan het beschrijven van de specifieke doelen voor de deelnemers. Deze worden vaak vrij algemeen omschreven.

De volgende punten worden veelal neutraal op geantwoord.

- Ik leer mezelf hier beter kennen

- Ik maak me minder zorgen over geld

Deze punten kunnen we wel meenemen in onze gesprekken tijdens de dagbesteding en de begeleiding hiervan.

Op de vaardigheden van de begeleiders wordt positief gescoord.

Inpraak en omgang met andere deelnemers wordt ook positief gescoord.

Acties

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

Bijlagen

- Vanzelfsprekend Tevredenheidsmeting

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.

Vorig jaar was het gemiddelde cijfer voor de begeleiding een punt gedaald. Nu zien we dat het gemiddelde cijfer weer hetzelfde is als in 2020. Wat hiervan de oorzaak is, is moeilijk te zeggen, maar we zijn er wel blij mee.

De evaluatie van 2021 hebben we gezamenlijk besproken en punten van verbetering opgesteld. Ook hebben we de deelnemers nog eens gevraagd naar wat ze nou eigenlijk graag bij ons voor werkzaamheden of begeleidingsbehoefte willen.

Waarschijnlijk is corona nu minder aanwezig geweest met regels en protocollen dan voorgaande jaar. Dit vraagt van de begeleiders namelijk ook een strengere rol.

Wat we nu meenemen uit de evaluatie is het duidelijk opzetten van de persoonlijke doelen voor de deelnemers. Ook de reflectie van de deelnemers op zichzelf en de zaken die hun bezig houden zoals geld, meer bespreekbaar maken is een punt van aandacht voor komend jaar.

De waardering voor ons als begeleiders en de dagbesteding op zich is voornamelijk positief.

Nu is het aan ons om dit cijfer te behouden en waakzaam te zijn op onze kwaliteit van dagbesteding.

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Een oproepkracht heeft haar handen gebrand aan de gietijzeren rekken op gasfornuis.

Oorzaak: Oproepkracht had daarvoor een pan gekookt op die rekken. De oproepkracht was dat vergeten en gaat vervolgens de rekken schoonmaken en brand haar vingers.

Directe actie: Er is direct 10 min gekoeld.

Nazorg: De oproepkracht heeft huisartsenpost gebeld en er kon verder niets aan gedaan worden. Het was eerstegraads verbrand. We hebben daags erna nog contact gezocht met de oproepkracht hoe het met haar ging.

Geleerd: Bij werkinstructie van de keuken moet ook nadrukkelijk verteld worden dat de gietijzeren rekken op het fornuis lang heet blijven. De oproepkracht wist dat al, maar was gedachteloos gaan schoonmaken en was het even vergeten.

Aanpassingen en verbeteringen: In de toekomst willen we wel naar elektrisch koken toe, maar dit is een behoorlijke investering en zal dus nog even op zich laten wachten.

Een deelnemer is weggelopen en zoek geraakt voor 25 minuten.

oorzaak: De deelnemer vroeg voor de start van de lunch of hij naar het toilet mocht. Hij ging naar toilet en is vervolgens, zonder aanwijsbare reden, weggelopen. Het vror die dag en hij had geen jas aan. Na enkele minuten ging de begeleiding de wc checken en bleek de deelnemer daar niet meer te zijn.

Direct gedaan: Vervolgens is er een zoekactie gestart. Aangezien ons erf in het bos aan een 5 sprong van wegen ligt, moet je kiezen welke afslag je neemt. Na 25 minuten is de deelnemer gelukkig weer gevonden. Aangezien de deelnemer epilepsie heeft gingen er allerlei gedachtes door het hoofd.

Nazorg: We hebben het voorval met de deelnemer besproken en zijn familie. Voor de veiligheid van de deelnemer en het welzijn van de andere deelnemers hebben we besloten om de dagbesteding van de betreffende deelnemer te stoppen. De zorg voor de deelnemer was te groot en behoefte te veel 1 op 1 begeleiding.

Is er goed gehandeld?: We hadden voor de deur van de toilet kunnen wachten tot de deelnemer eraf was.

Wat hebben we geleerd?: er zijn grenzen aan de zorg. Deze deelnemer was bij ons gestart en we wilden even aankijken welke begeleiding behoeftes hij nodig had. Deze behoefte bleek groter dan wij aankonden. Daarom zijn we gestopt met de dagbesteding.

Voordat een deelnemer start hebben we 2 dagdelen proefdraaien. Deze deelnemer wilde heel graag beginnen en daarom hebben we niet proef gedraaid. Volgende keer gaan we dat proefdraaien wel weer doen.

Aanpassingen/verbeteringen: Er zijn geen aanpassingen nodig. We moeten zelf goed bekijken bij proefdraaien of een deelnemer geschikt is.

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.

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.

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Vorig jaar hebben we 3 incidenten gehad. Dit heeft ons allen waakzaam gemaakt en dit benadrukt de verantwoordelijkheid en kwetsbaarheid die we dragen.

Afgelopen jaar zijn we hierdoor alerter geweest op het wel en wee van de deelnemers. Ook de communicatie naar het thuisfront en de voorspelbaarheid van de dagbesteding is aan gewerkt.

Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt en helaas heeft 1 van onze oproepkrachten brandwonden opgelopen. Dit hadden we niet kunnen voorkomen.

De deelnemer die wegliep, hadden we eerder moeten stoppen met de begeleiding. Voor hem en zijn thuisfront wilden we te graag dat het zou lukken.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

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
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)

afspraken rondom houtbewerking en stof maken

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2022
Actie afgerond op: 13-10-2022 (Afgerond)

hygiëneprotocol LZ invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

verdiepen opleidingswensen begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: In vergaderingen is meerdere keren gevraagd naar de persoonlijke en groeps opleidings wensen.

Vanzelfsprekend laten uitvoeren voor evaluatie van Landzijde

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

training omgang met gedrag.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt doorgeschoven naar 2023 ivm nieuw personeel

controle BHV en EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er is vergaderkalender gemaakt en gedeeld.

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Er is een vergaderkalender gemaakt en gedeeld.

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: er is een vergaderkalender gemaakt en gedeeld.

organisatie flexibeler maken dmv efficiënte vergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

Ergonomisch werken onder de aandacht brengen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

plannen BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022
Actie afgerond op: 01-12-2022 (Afgerond)

BHV-avond organiseren voor de BHV-ers

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022
Actie afgerond op: 30-08-2022 (Afgerond)

keuring gereedschap voor 4-9-2021

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2022
Actie afgerond op: 25-08-2022 (Afgerond)

Vanzelfsprekend laten uitvoeren voor evaluatie van Landzijde

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2022
Actie afgerond op: 25-10-2022 (Afgerond)

speciaal onderwijs benaderen

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022
Actie afgerond op: 06-12-2022 (Afgerond)

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
Actie afgerond op: 12-04-2022 (Afgerond)

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: 31-03-2022 (Afgerond)

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: 02-03-2022 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 08-02-2022 (Afgerond)

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: 08-02-2022 (Afgerond)

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: 19-01-2022 (Afgerond)
Toelichting: Van alle medewerkers is een VOG aanwezig. Van de begeleiders is deze in 2021 opnieuw aangevraagd.

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: 03-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: De intervisie-bijeenkomst staat gepland in de kalender

intervisie bijeenkomst organiseren

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: 03-02-2022 (Afgerond)

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: 03-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: De vergaderingen zijn opgenomen in de kalender.

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022
Actie afgerond op: 03-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Ze staan in kalender gepland

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

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2022

Actie afgerond op: 26-01-2022 (Afgerond)

hygiëneprotocol LZ invullen

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2021

Actie afgerond op: 11-01-2022 (Afgerond)

formuleren van kerncompetenties voor begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2021

Actie afgerond op: 20-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: De competenties van de begeleiders zijn verwerkt in de functieprofielen.

organiseren informatieavond voor vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2021

Actie afgerond op: 13-01-2022 (Afgerond)

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.

workshop omgaan met ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2021

Actie afgerond op: 20-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: Zeer leerzame avond

plan van aanpak Rie

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2021

Actie afgerond op: 09-01-2022 (Afgerond)

uitwerken kerncompetenties begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2021

Actie afgerond op: 19-01-2022 (Afgerond)

Toelichting: We hebben de kerncompetenties verwerkt in de functieprofielen.

richtlijnen AVG vertalen naar hof van Kijk Uit

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021

Actie afgerond op: 19-01-2022 (Afgerond)

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: 19-01-2022 (Afgerond)

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.

plan van aanpak Rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

- formuleren van specifieke doel(en) van deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 16-01-2023

vrijwilligersoverleg plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

logboek aanleggen voor informatie overdracht

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2023

Personele bezetting op lange termijn bekijken

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2023

specifieker doelen van deelnemers benoemen

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2023

afspraken maken over communicatie thuisfront

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2023

deskundigheidsbevordering begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

protocol ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2023

werkmap onder de aandacht brengen

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2023

BHV-avond organiseren

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2023

competenties begeleider uitwerken

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

keuring gereedschap voor 4-9-2021

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

BHV-avond organiseren voor de BHV-ers

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023

controle BHV en EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2023

zorgoverleggen plannen

Geplande uitvoerdatum: 22-10-2023

plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2023

4.2 intervisie bijeenkomst plannen

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2023

Ergonomisch werken onder de aandacht brengen

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2023

verdiepen opleidingswensen begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2023

hygieneprotocol LZ invullen

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2023

barista training organiseren

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2023

competenties begeleiders uitschrijven

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2023

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 21-12-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 14 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 houd 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. We zien wel dat het niet mogelijk is om alle geplande acties uit te voeren. Er zijn acties die op de lange baan zijn geschoven omdat er dan minder prioriteit ligt. Niet alles is te voorspellen. En daarmee kun je tijd maar 1x inzetten. Het is fijn om waakzaam te zijn op de ideeën en plannen die we hebben, maar we moeten ook flexibel zijn. Zo zijn er ook acties uitgevoerd die niet gepland stonden. Dit alles maakt dat we een dynamisch bedrijf zijn.

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 hebben de gedachte om door te gaan op de weg die we nu zijn ingeslagen:

- Meer variatie brengen in de werkzaamheden
- De praktijkcursussen van Landzijde stimuleren
- De Coronacrisis en de huidige economische crisis, welke voor forse verhoogde energiekosten, loonkosten en inkoop van horecaproducten, heeft ons geleerd niet te ver vooruit te kijken.
- We dienen flexibel en wendbaar te zijn om op korte termijn te kunnen inspelen op de maatschappelijke en economisch ontwikkelingen.
- De huidige vorm van aanbieden van zorg vanuit de onderdelen horeca, atelier en groengedeelte blijft speerpunt in ons beleid en zal in de huidige vorm worden gecontinueerd.
- Producten uit de tuin zullen zoveel worden gebruikt in de horeca, dan wel worden aangeboden te koop worden aangeboden aan de bezoekers.
- Ondanks dat het niet was gelukt om samenwerkingsvormen met andere bedrijven aan te gaan, blijven wij zoeken naar vormen die dit kunnen verwezenlijken.
- De huidige plannen zullen niet leiden tot vergroten van de zorgaanbod. De eerdergenoemde economische situatie laat dit niet toe, dit vanwege financiële bedrijfsrisico's die we dan lopen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Voor het komende jaar willen we graag de werkplaats met hout omheinen en de overdekte werkplaats uitbreiden. Deze ruimte zal ook gebruikt worden voor het opslaan van materialen.
- Voorts is er de vraag naar een kas, ook die willen we graag aan de werkplaats bouwen. Als de overdekte werkplaats en de kas gebouwd zijn, is dat zeker een mooie uitbreiding van aan te bieden werkzaamheden voor de deelnemers. Augustus/september omheinen patio, Oktober/november bouwen kas
- De investeringen voor het bovenstaande is afhankelijk van de omzet van de horeca.
- Ondanks de economische ontwikkelingen dienen we aantrekkelijk te blijven voor bezoekers in de horeca.
- Producten op de menukaarten zullen simpel maar aantrekkelijk gehouden worden.
- We gaan door met het bakken en produceren van eigen taarten ten behoeve van het boscafé. Hierbij zijn met name de deelnemers bij betrokken.
- De zorg op de groentetuin is door een nieuwe vaste begeleider uitgebreid en voorziet zo in betere structuur voor de deelnemers.

- Er is een coördinator voor de onderdelen horeca, atelier en groen aangesteld, echter zijn de uren nog onvoldoende om meer zicht op alle onderdelen te krijgen. Een uitbreiding van een aantal uren is een van de prioriteiten.
- Ondanks dat de aanwas van nieuwe deelnemers niet vlot, blijft het aantal redelijk stabiel. Voor het nieuwe jaar zal wederom pogingen gedaan worden het aantal uit te breiden.

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.

- de productielijn vanaf de tuin naar de keuken operationeel te krijgen. Er is een plan gemaakt voor de begroeiing van de tuin. Dit jaar zal uitwijzen of de oogst voor de horeca gebruikt kan worden. Er zijn afspraken gemaakt over het schoonmaken van de oogst voordat het naar de keuken gaat. Dit vraagt om meer en goede samenwerking tussen Groen, atelier en horeca.
- aantal deelnemers stabiel houden door kwaliteit en frequentie van dagbesteding te behouden.
- Door de economische ontwikkelingen zullen de kosten en baten in evenwicht dienen te blijven. Horeca inkooprijzen bij verschillende leveranciers checken. De marge op inkoop-verkoop moet groter.
- 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.
- Contact zoeken met Bakk'm. Dit is een lokale bakkerij en tevens dagbestedings locatie. We gaan kijken naar de mogelijkheden om daar brood af te nemen. Dit moet inkoop-technisch wel haalbaar zijn voor ons.
- 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.
- het organisch tuinieren zal verder ontplooid worden. Met de aanstelling van de nieuwe begeleider die ook ecologisch tuinier is, kunnen we ons er nog meer in verdiepen.
- Samenwerking voortzetten met de PWN voor werkzaamheden in het duingebied.
- Proberen om horeca vrijwilligers zoveel mogelijk allround te maken, zodat zij alle werkzaamheden in de horeca kunnen doen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

- | | |
|------------|---|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• Vanzelfsprekend Tevredenheidsmeting |
|------------|---|