

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## 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
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	8
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
6.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	25
7.3 Agressie	25
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	27
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	30
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	34
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	35
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	35
9.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	37

# 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.

## **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.

We begonnen het jaar 2023 met een opeenvolging van tegenslagen. 2022 hebben we financieel negatief afgesloten. Dit had onder andere te maken met een extra afschrijving en de terugbetalingen aan de UWV van de voorschotten uit de corona periode.

Al vroeg in januari gaf de kok aan een andere uitdaging in een ander werkgebied te hebben gevonden. Helaas was zijn werkzame bijdrage van korte duur.

Een week later berichtte begeleidster Jolanda ons dat ze haar been had gebroken en 3 maanden uit de roulatie zou zijn. Niet veel later kregen we bericht van het PWN dat we een huurverhoging van bijna 12% konden verwachten. Dit laatste gingen we tegen in beroep, waardoor het uiteindelijk van tafel geschoven is.

Door het wegvallen van de kok, zijn we ons nog eens over alle cijfers gaan buigen. We zagen dat door de komst van de kok in zomer 2022 niet per se meer met de lunch werd afgenomen. Hierdoor is besloten dat we de lunchkaart simpel zouden houden en dat alle vrijwilligers ook in staat moeten zijn om de lunch op tafel te toveren.

In het begin gaf dit nog wel wat weerstand, maar uiteindelijk vinden de meeste vrijwilligers het wel leuk om in de keuken te staan.

Ondanks de simpele lunchkaart, kunnen we wel terugkijken op een jaar met trouwe horeca gasten en een bijbehorende omzet.

Dit heeft ons doen besluiten om niet opnieuw een vacature voor de kok op te maken.

De vervanging van begeleidster Jolanda, ten tijde van ziekte, hebben we goed op kunnen vangen door inzet van bestuursleden en extra inzet van begeleiding. De vrijwilligers van het atelier wisten alles van het reilen en zeilen in het atelier en zorgden voor de doorgaande lijn.

We hebben 2 nieuwe deelnemers mogen verwelkomen. 2 deelnemers zijn 2 dagdelen meer gaan afnemen. 3 deelnemers hebben ons verlaten.

In februari kregen we via Landzijde een nieuwe deelnemster. We zijn al vroeg gestart met het wennen van de nieuwe deelnemster.

Helaas duurde het erg lang bij de gemeente Castricum voordat de indicatie rond was. Pas vanaf juni was dit rond bij de gemeente.

Uiteindelijk heeft Landzijde een deel financieel gecompenseerd van de al gegeven dagbesteding aan deze deelnemster.

In maart startte er weer een nieuwe deelnemster. Zij startte in de horeca. Momenteel heeft ze het uitgebreid naar 2 hele dagen, waarvan een dagdeel in het atelier.

Vanaf maart was de nieuwe begeleider regelmatig absent door persoonlijke problemen. Uiteindelijk werd de absentie langdurig.

Dit was soms lastig op te vangen omdat ook begeleider Jolanda nog ziek thuis zat. Uiteindelijk is het in 7 maanden tijd 1 dag

voorgekomen dat we de dagbesteding dicht moesten doen omdat het niet haalbaar was om de begeleider te vervangen.

Dit heeft ons doen besluiten om het jaarcontract van de nieuwe begeleider niet te verlengen in een vast contract. Dit betekende dat we opnieuw een vacature hadden.

2 vrijwilligers hebben aangegeven ermee te stoppen, waarvan er 1 vrijwilliger inmiddels weer terug is. Samen met Jolanda gingen er nog 2 vrijwilligers met pensioen. Zij hebben zich 10 volle jaren ingezet voor Hof van Kijk-Uit.

Eind maart besloten we om eens goed naar ons bedrijfsplan te kijken. De opeenschakeling van tegenvallers en het naderend pensioen van Jolanda deed ons besluiten om met een bedrijfscoach te gaan zitten. Wat willen we? Waar gaan we heen? Wat is haalbaar en hoe krijgen we dat voor elkaar?

In bijeenkomsten van meerdere uren, zijn Jan en Josta onder begeleiding van een bedrijfscoach zich gaan buigen over een concreet plan. Wat is onze missie? wat is onze visie? En hoe gaan we dat uitwerken? Uiteindelijk hebben we een grote slag geslagen en hebben we het traject in november afgerond. 2024 zal uitwijzen of het een haalbaar plan zal zijn.

In april kon 1 van onze deelnemers verhuizen naar een verzorgingshuis in de buurt van haar kinderen in het midden van het land. Helaas moesten we afscheid van haar nemen. Ze heeft met veel plezier de dagbesteding bij ons gevolgd.

In het atelier mochten we een nieuwe enthousiaste vrijwilliger die aan houtbewerking doet verwelkomen. Zij levert een leuke bijdrage aan de activiteiten in het atelier. Er zijn ook 2 nieuwe groen vrijwilligers gestart die inmiddels weer zijn vertrokken. We merken soms ook dat vrijwilligers komen om zelf een soort begeleiding te krijgen ipv dat ze een bijdrage leveren. We zien dat we hier bij aanmelding scherper op moeten zijn.

In het pinksterweekend hadden we ineens een pinstoring. De monteur van de pin kwam langs en we moesten maar 1,5 week wachten voordat er verder wat gedaan kon worden. Na eigen onderzoek hadden we een noodoplossing gevonden door internet via de mobiele telefoon af te nemen.

Toen we het na een dag klooiën met de mobiele telefoon aan een deelnemer vertelde wat er aan de hand was met de pin, wist hij de pin op de simkaart over te zetten. Het probleem was binnen 5 minuten verholpen, terwijl de hulpdienst van de pin dit alternatief niet eens benoemd had.

We zijn er trots op dat hij een groot probleem zo opgelost had! Dit is van grote waarde.

De vrijwilligersvergaderingen worden als zinvol ervaren. De betrokkenheid van de vrijwilligers is groot.

5 juli zijn we 1 dag dicht geweest met horeca en dagbesteding door de storm Polly. Het was ineens schakelen toen de storm van code oranje naar rood ging. Uiteindelijk viel de schade bij ons gelukkig mee.

Eind augustus hebben we met alle begeleiders en een aantal vrijwilligers (opnieuw) de BHV-certificering behaald.

In september stopten er 2 deelnemers. 1 deelnemster gaf aan dat ze graag thuis is bij haar man. De andere deelnemer ging een horeca-vakopleiding volgen en ging zijn stage in een restaurant in zijn buurt lopen. We zijn er erg trots op dat we hem in de goede richting hebben kunnen helpen.

In het deelnemersoverleg in oktober is besloten om met de vrijdagmiddagborrel voor de deelnemers geen alcohol meer te schenken.

Voorheen mochten deelnemers 1 alcoholische versnapering. 1 deelnemer gaf aan dat hij hier moeite mee heeft, aangezien hij zelf liever wilt stoppen met drinken. Dat vonden we een goed punt en we wilden hem hier graag in steunen.

Later kwam hij hier weer op terug, omdat hij het toch wel lekker vond. Ons besluit staat echter vast en we drinken geen alcohol meer met de deelnemers op vrijdag.

In oktober is 1 van onze deelnemers ook op zondag gaan meedraaien in de horeca.

We hebben in oktober door het gelijk vallen van ziekte en vakantie van 2 begeleiders, de dagbesteding in de horeca niet door laten gaan. De deelnemers kregen het aanbod om die dag in het atelier aan de slag te gaan. 2 van de 3 deelnemers hebben dit aanbod aangenomen.

Eind oktober zijn we met de deelnemers, begeleiders en vrijwilligers van de dinsdag gaan bowlen. Het werd als erg gezellig en sfeervol ervaren.

3 november hebben we door storm Ciaran het bedrijf weer een dag dicht gehouden. We willen het risico niet nemen. We zitten midden in het bos en met code oranje wordt er geadviseerd niet het bos in te gaan.

Per 1 november liep het contract van 1 van de begeleiders af en hadden we middels sollicitatiegesprekken een nieuwe begeleider gevonden die zowel in de horeca als in het groen aan het werk is gegaan. Deze nieuwe begeleider startte ook per 1 november zowel in de horeca als in het groen.

In augustus kondigde Jolanda haar pensioen aan per 1 januari 2024. De deelnemers wisten dat het eraan zat te komen, maar vonden het wel lastig. Samen met Jolanda is HOF van Kijk-Uit gestart. Zij is het gezicht van het atelier. Deelnemers zijn erg aan haar gehecht. Dit betekende ook opnieuw een vacature. Hopelijk hebben we een goede vervanger gevonden. Samen met Jolanda heeft hij 2 weken mee gedraaid voor de warme overdracht. We zullen Jolanda erg gaan missen.

In juli benaderde 1 van onze vrijwilligers ons, dat het bedrijf van haar man ons een grote kas kon aanbieden. Dit wilden we heel graag om meer activiteiten in de winter voor de dagbesteding te hebben. Er moest echter toestemming voor gevraagd worden bij de PWN. Na enkele maanden van beraad gaf de PWN nee als antwoord. Hier hebben we het niet bij laten zitten en nogmaals om beraad gevraagd. In november werd de nee omgebogen tot een ja! Hier waren we erg blij mee. Dit zelfde bedrijf bood ons toen ook nog eens een professionele



horeca keuken aan. Net toen we besloten hadden om het atelier te verrijken met een professionele keuken om taarten en soepen voor de horeca te maken.

Dit gaf ons weer de positieve spirit die we begin van het jaar mistte.

In december hebben we de jaarlijkse vrijwilligersborrel gehouden. Deze was weer erg gezellig met een drankje en een hapje. De vrijwilligers vinden het leuk om vrijwilligers van andere dagen te ontmoeten. Dit was tevens ook het afscheid van Jolanda voor de vrijwilligers.

Het afscheid van Jolanda voor de deelnemers werd op het eind van haar laatste werkdag gehouden. Samen met de deelnemers is een lied gemaakt en voorgedragen voor Jolanda. We hebben een kado voor haar gemaakt en gegeven. De vrijwilligers uit het atelier waren er ook bij. Jolanda heeft een mooi en warm afscheid gehad.

Via Landzijde zijn wij aangesloten bij een netwerk. Zij ondersteunen ons in de zorg en via hen maken wij gebruik van de netwerkbijeenkomsten.

Financiering uit de zorg verloopt via Landzijde.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Door het wegvallen van de kok zijn we nog eens goed gaan kijken naar wat zijn meerwaarde is geweest. Hij zorgde voor een doorgaande lijn in de horeca, maar nam amper deel aan het zorgproces.

We hebben besloten om de horeca simpel te houden en de vrijwilligers te vragen een bijdrage in de keuken te leveren. Door de weeks werd er te weinig geluncht om de kok te kunnen betalen.

De begeleiders begeleiden nu de zorg en weten van alles in de horeca.

Dit is uiteindelijk goed bevallen.

Het betekende wel dat we nieuwe begeleiders voor het weekend nodig hadden. We hebben 2 nieuwe begeleiders aangenomen. Het sollicitatieproces en inwerk proces heeft een hoop tijd en aandacht gevraagd.

Tijdens de procedures hebben we sollicitanten gehad die niet met het salaris eens waren. Het is echter voor ons niet mogelijk om veel hogere salarissen uit te betalen.

Door de regelmatige uitval van een begeleider zijn we gaan schuiven met een begeleider van de vrijdag naar de dinsdag. Op vrijdag waren er 2 begeleiders aanwezig en op dinsdag was er 1 begeleider aanwezig. Op vrijdag was de zorg goed op te vangen met 1 begeleider. Zo konden we de continuïteit van de dagbesteding op de dinsdag voortzetten en het gaf ons rust dat we niet afhankelijk waren van de gezondheid van de andere begeleider.

Uiteindelijk is het jaarcontract van de begeleider niet verlengd omdat we niet goed konden inschatten hoe lang ze ziek zou zijn. Dit was heel vervelend voor haar en wij vonden het ook erg lastig voor de deelnemers. Dit betekende dat we opnieuw op zoek moesten naar een begeleider. In deze tijd is de vijver om uit te vissen erg klein.

Ook zien we dat een baan voor 2 dagen met het bijbehorende (marktconform) salaris niet heel gewild is.

Ook dit hebben we meegenomen in het traject voor het bedrijfsplan. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we uiteindelijk wat hogere salarissen kunnen betalen aan de vaste begeleiders.

Onze vaste begeleider en medeoprichter Jolanda gaf aan dat ze per 1 januari 2024 met pensioen gaat. Ook hiervoor is een nieuwe sollicitatieprocedure gestart. We hebben hopelijk een goede vervanger gevonden.

Nu Jolanda ermee gaat stoppen, was voor ons ook een moment om te bedenken waar staan wij en wat willen wij nu uiteindelijk. Gaan we verder met de zorg in het atelier, groen en horeca? Of laten we groen of atelier vallen? Deze onderdelen waren in eerste instantie gestart

door 2 medeoprichters, die ons dus (gaan of al hebben) verlaten.

Maar we hebben zo een leuke groep met deelnemers die we niet zomaar op straat willen zetten. Zo zijn we dus in een traject gerold om te finetunen waar we heen willen gaan. Dat geeft voor alle nieuwe medewerkers duidelijke richtlijnen.

We zijn na de zomer een nieuw vergadercyclus begonnen. Het eerste half jaar hadden we elke maand 1x vergadering in de avond. Het was echter moeilijk om iedereen steeds aanwezig te krijgen. Vanaf september zijn we wekelijks gaan vergaderen. Elke week verschuift de vergadering naar een andere werkdag, waar de werkenden van die dag bij worden verwacht. Het begint een uur voor de aanvang van de dag. Er worden notulen gemaakt voor de anderen.

Vaste punt is de deelnemers. Met de nieuwe medewerkers gaan we alle protocollen en procedures bespreken en maken we tijd vrij voor de verslaggeving in het dossier.

We hebben een deelnemer laten meedraaien op de zondag. Deze dag kan erg druk zijn. We hebben hem een aantal malen proef laten draaien en dit ging erg goed. Nu draait hij sinds 2 maanden mee. Het vraagt ook wat van het team werkzaam op de zondag. Daar ervaren we van sommigen weerstand. Dit hebben we middels persoonlijke gesprekken besproken met de teamleden. Een deel kwam ook voort uit angst voor verandering. Het vraagt nog steeds zorg en aandacht van de betreffende begeleider.

We hebben 2 nieuwe deelnemers mogen verwelkomen. 2 deelnemers zijn 2 dagdelen meer gaan afnemen. 3 deelnemers hebben ons verlaten. We zien wel dat er een terugloop is van deelnemers. Bij Landzijde hebben we al meerdere keren aangegeven dat we ruimte hebben voor meer deelnemers, maar die komen niet.

We zien dat we hierin zelf ook actiever kunnen zijn. We willen meer gaan doen in het aanschrijven van zorginstellingen in de buurt. Onze bekendheid vergroten. Ook willen we een nieuwe flyer maken en een nieuw bord bij de ingang van het erf. Dit alles is uitgewerkt in ons bedrijfsplan voor 2024.

We zijn er ons ook van bewust dat er voor de deelnemers dus veel nieuwe gezichten zijn. Gelukkig zijn er ook nog veel vertrouwde gezichten voor de deelnemers.

Ook dit jaar hebben we weer veel aanbod voor vrijwilligerswerk gehad. De meesten willen door de weeks, dus we hebben zelfs mensen af moeten wijzen.

Wel zien we dat we in het aannemen van nieuwe vrijwilligers we meer door moeten vragen. Soms lijkt een vrijwilliger wel passend, maar zien we dat het ook een soort reïntegratie is of een dagbesteding in eigen belang. Hierdoor gaan ze na een paar maanden weer weg als ze een baan hebben gevonden. De inwerkprocedure en procedure voor het aannemen en inwerken kosten dan te veel tijd in verhouding met de lengte van bijdrage in het jaar. Ook voor de deelnemers is het vervelend als iemand maar voor korte tijd aanwezig is.

We zien dat de deelname aan Buiten Gewoon Leren minder is dan vorig jaar. Vorig jaar zijn heel veel deelnemers enthousiast gestart met de cursussen. De praktische cursussen sluiten echter veelal niet aan bij onze werkzaamheden in de dagbesteding. We moeten wel met de deelnemers blijven bespreken wat de mogelijkheden zijn bij BGL.

Doordat we in 2024 de kas gaan bouwen krijgen we in de wintermaanden meer activiteiten voor de groene dagbesteding. Hier zijn we echt superblij mee. De professionele horeca keuken gaan we in het atelier plaatsen. Dit geeft de mogelijkheid om soepen en taarten te maken met de deelnemers als dagbesteding-activiteit. De keuken in het boscafe is te klein om de dagelijkse broodjes voor de horeca en een kookactiviteit voor de deelnemers in te laten plaatsvinden.

Ons doel is om meer circulair te gaan werken. Wat de deelnemer op dinsdag uit de tuin of kas trekt, kan in de middag een soep van worden gemaakt en dezelfde deelnemer kan dit op woensdag in de horeca serveren. Hoe leuk is dat?!

Landzijde is ons ondersteunend netwerk. Met vraagstukken hebben we contact met elkaar. De netwerkbijeenkomsten van Landzijde wonen we bij om ons op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen op het gebied van Landbouw en Zorg.

Door de vele tijd die in de sollicitatie processen heeft gezeten, en de tijd die nodig was voor het maken van het businessplan, hebben we de inhoudelijke informatie/trainingen voor het team niet aangepakt.

Uiteindelijk is het goed om in 2024 met alle nieuwe medewerkers te werken aan professionalisering.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties 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.

We hebben in 2023 veel tijd in sollicitaties gestoken. We werden geleefd in de waan van de dag. We hebben een businessplan gemaakt waarin we de focus leggen op wat belangrijk is. Uiteindelijk moeten we een vorm vinden waarin we weer meer in balans zijn en minder worden geleefd door de waan van de dag.

Josta is per september 23 gestopt met werken in het onderwijs om zich volledig te richten op Hof van Kijk-Uit. Ze gaat een cursus coachend leidinggeven volgen in 2024.

We zien goed in dat het borgen van de kwaliteit van de dagbesteding van groot belang is nu we 3 nieuwe begeleiders hebben. Door middel van de regelmatige vergaderingen hebben we veel tijd om deelnemers en alle inhoudelijke processen en protocollen te bespreken. Dit alles maakte ook dat je nog eens terugkijkt naar de 7 jaren voor de corona waarin we eigenlijk als vanzelf draaiden. Iedereen was enthousiast en betrokken. Nu zijn we meer met personeel aan het werk. Dit geeft een andere fiabe en verlangt van Jan en Josta ook een andere rol en ook daar zit meer tijd in.

Financieel hebben we eindelijk weer een stabiel jaar door gemaakt. De terugbetaling van de corona-schulden viel even tegen, maar verder zijn de inkomsten wel stabiel gebleven.

Het teruglopen van het aantal deelnemers vraagt om een actie. De deelnemers die ons hebben verlaten hadden een duidelijke reden; verhuizing, nieuwe opleiding en rust. De grote groep vaste deelnemers komt met plezier en regelmaat.

Wel zien we dat ze het erg jammer vinden dat Jolanda ons gaat verlaten.

In het businessplan hebben we uitgewerkt hoe we aan meer bekendheid en hopelijk meer deelnemers gaan werken.

Het kwaliteitssysteem is helpend om ons bedrijf systematisch te beoordelen, reflecteren en vooruit te kijken.

Landzijde is zeer helpend in het ondersteunen van de zorg. Ook voor vragen en kwaliteit zijn ze zeer behulpzaam. We zouden wel meer deelnemers aangereikt willen krijgen.

Doelen voor 2023:

"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". Deze beschutte buitenwerkplaats en opslagplaats is gerealiseerd. 1 van de deelnemers vindt het erg fijn om op deze plaats bezig te zijn.

"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 ". In juli 2023 kregen we via een van onze vrijwilligers een grote kas aangeboden van 8x3 meter die dienst had gedaan als kantoor in een gebouw. De goedkeuring van PWN liet lang op zich wachten. Deze kwam halverwege november. Toen is de kas gelijk afgebouwd en opgehaald met een team van enthousiaste vrijwilligers. In begin 2024 zal de kas opgebouwd worden.

"De investeringen voor het bovenstaande is afhankelijk van de omzet van de horeca." uiteindelijk hebben we de kas gekregen, waardoor we niet afhankelijk waren 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." Ondanks de versimpeling van de menukaart zien we geen terugloop in de omzet. We zijn dus zeker aantrekkelijk gebleven voor de bezoekers.

In 2022 is er een nieuwe bak-vrijwilligster bij ons gekomen. Zij bakt graag met deelnemers de lekkerste taarten. Nu we een nieuwe begeleidster hebben aangenomen die ook graag bakt, zien we dat we steeds meer taarten zelf bakken.

"De zorg op de groentetuin is door een nieuwe vaste begeleider uitgebreid en voorziet zo in betere structuur voor de deelnemers." door vele afwezigheid van de begeleider is er wel aan de moestuin gewerkt maar niet met een duidelijk plan of structuur.

"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." De coördinator is aangesteld in de naam van Josta. Zij is per september 2023 gestopt met werken in het onderwijs en is daarom flexibeler inzetbaar bij Hof van Kijk-Uit.

"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." In februari hebben we deelgenomen aan de banenmarkt bij Heliomare. Verder hebben we niet veel pogingen meer ondernomen. Wel plannen en doelen gemaakt voor 2024 in het businessplan.

**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.

We zijn in 2023 gestart met 18 unieke deelnemers. 3 deelnemers hebben ons verlaten. 1 deelnemer kon terecht in een verzorgingstehuis in de omgeving van haar kinderen, waardoor de afstand naar Hof van Kijk-Uit te groot werd. 1 deelnemer wilde meer bij haar man thuis zijn. 1 deelnemer is de horeca-vakopleiding gestart en kon stage lopen in een echt restaurant.

3 deelnemers zijn ieder 2 dagdelen extra gaan afnemen bij ons.

We hebben sinds jaren niet zo een laag aantal unieke deelnemers gehad. De uitstroom is allemaal in de GGZ-doelgroep. We zien toch dat in die doelgroep de meeste variatie zit in unieke deelnemers door de jaren heen.

De doelgroep van verstandelijke beperkten zijn zeer trouw aan Hof van Kijk-Uit en komen al jaren bij ons. In deze groep zijn er deelnemers die meer dagdelen zijn gaan afnemen.

We zien dat de instroom van deelnemers moeizaam verloopt. Hier hebben we zelf meer actie in te ondernemen, aangezien van Landzijde weinig instroom is.

Gelukkig zien we door het hogere gemiddelde afname van dagdelen door deelnemers dat de inkomsten niet gedaald zijn.

doelgroep	begin	instroom	uitstroom	eind
GGZ	6	1	3	4
Verstandelijk beperkt	10	1		11
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, WLZ, PGB en vanuit onderaannemerschap.

In oktober zijn we gestart met een deelnemer op de zondag. De deelnemer heeft zich dusdanig ontwikkeld dat hij goed kan meekomen in de horeca op de zondag. Het is leuk om te zien dat hij zich heel waardevol voelt en ook is, in zijn bijdrage op de zondag.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Dit jaar heeft in teken gestaan van ziek en zeer bij 2 begeleiders. We hebben gelukkig voor bekende inval kunnen zorgen, maar het geeft toch onrust bij de deelnemers en bij ons, omdat er onduidelijkheid is over hoe lang het gaat duren.

Ook stond het jaar in het teken van het naderend pensioen van Jolanda. Zij is medeoprichtster van Hof van Kijk-Uit en voor veel deelnemers dus het vertrouwde gezicht van de zaak.

Op de dagen dat Jolanda er niet was, zijn we met de deelnemers gaan bedenken hoe zij graag het afscheid zouden zien van Jolanda.

Uiteraard is dat voor iedereen weer anders. Maar we hebben geprobeerd zoveel mogelijk rekening te houden met ieders input. We hebben een gezamenlijk cadeau gemaakt en samen een afscheidslied geschreven.

Door onzekerheid van aanwezigheid van Annemieke op de dinsdag, hebben we ervoor gekozen om 1 dag atelier van de vrijdag naar de dinsdag te verschuiven. Jolanda was er dan in ieder geval als vertrouwd gezicht voor de deelnemers en de continuïteit.

Jan was er dan altijd als vertrouwd gezicht op de vrijdag. Dit was fijn voor de deelnemers, maar ook voor de begeleiding. Omdat je dan altijd een vertrouwd gezicht had voor de deelnemers en geen gekke sprongen hoefde te maken om de begeleiding te continueren.

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.

Het project Buitengewoon Leren van Landzijde hebben veel deelnemers vorig jaar aan een onderdeel mee gedaan. Dit jaar is het lastiger om deelnemers te motiveren. Het nieuwe is ervan af. De cursussen sluiten niet zo goed aan bij ons in de praktijk. En de vrijwilliger die hier veel in aanstuurde was door mantelzorg onregelmatig aanwezig.

1 van onze deelnemers is in september een horeca-vakopleiding gestart. Hij is stage gaan lopen in een restaurant in zijn woonplaats. We zijn erg trots op dat hij die stap gemaakt heeft.

Ook hebben we een deelnemer die we zelf een horeca-cursus aanbieden via officiële leerkaarten.

Dit jaar hebben we met de deelnemers een BHV-training gedaan die verzorgd werd door BHV-4-you.

In november hebben we met deelnemers een barista-training gedaan, verzorgd door onze koffie-leverancier, die werd bekroond met een certificaat. 2 deelnemers uit het atelier wilden ook graag meedoen en weten nu ook hoe ze een heerlijk kopje koffie kunnen zetten met een espresso-machine. Ze waren erg trots.

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 2024 bestaat het begeleidingsteam uit 3 vertrouwde gezichten en 3 (redelijk) nieuwe gezichten. We zorgen dat er in de eerste maanden van 2024 elke werkdag in ieder geval 1 vertrouwd gezicht aanwezig zal zijn. Zo is er voor de deelnemers continuïteit en worden de nieuwe begeleiders goed ingewerkt.

## 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.

Ons bedrijf bestaat uit horeca, atelier en groen. Aan de groene kant was de begeleidster helaas veel ziek door prive-omstandigheden. Hierdoor is haar jaarcontract niet verlengd en moesten we op zoek naar een nieuwe begeleider.

In de horeca was de kok vertrokken in maart. Zijn positie voor 4 dagen zijn opgesplitst in 2 plekken voor 2 dagen en dus 2 verschillende begeleiders.

We zien wel dat het lastig is om personeel te vinden. We vissen in een kleine vijver. Het salaris wat wij kunnen aanbieden is markt conform, maar niet voor iedereen toereikend.

Jolanda haar pensioen begint in januari dus ook voor haar positie hebben we een vervanger gevonden. Hij heeft in december al 2 weken warm gedraaid.

Gelukkig zijn de enthousiaste vrijwilligers een vast gezicht voor de deelnemers en zijn Jan en Josta meestal aanwezig. We zien dat dat voor de deelnemers fijn is.

Met alle 6 medewerkers zijn er functioneringsgesprekken geweest. De volgende punten zijn er uit de gesprekken gekomen:

Communicatie is een stuk verbeterd ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar hebben we terug gekregen dat communicatie een verbeterpunt is. We hebben daarom de vergaderstructuur veranderd. Dit heeft tot nu toe positief uitgepakt.

We zijn laagdrempelig en makkelijk benaderbaar.

Er komt wel steeds meer administratieve rompslomp omheen waar steeds meer tijd in gaat zitten. Dit wordt als jammer ervaren.

12 jaar geleden zijn we Hof van Kijk-Uit begonnen met 4 initiatiefnemers. Vol overgave en enthousiasme zijn we dit gestart. Nu zijn er nog 2 initiatiefnemers over. We zien toch dat er een verschuiving ontstaat in leiding geven. Personeel in dienst, zijn toch anders betrokken dan degene die het zaadje geplant hebben. Dit vergt van Jan en Josta wel een intensievere begeleiding van de nieuwe begeleiders. maar we gaan dit met volle vertrouwen tegemoet.

Josta gaat daarom in 2024 een cursus coachend leidinggeven volgen.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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 41 actieve vrijwilligers. Ze vervullen verschillende werkzaamheden als timmerwerkzaamheden, elektra, schilderen, vervoer, IT-website, horeca werkzaamheden, en hulp bij begeleiding deelnemers. Er zijn 4 vrijwilligers gestopt en we hebben 3 nieuwe vrijwilligers verwelkomd.

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 actief 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. Minimaal 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 hen van een drankje en hapje voorzien. Zij komen gemiddeld 1 dag per week.

Met de actieve vrijwilligers hebben we een evaluatie gehouden. Vaak wordt aan gegeven dat er een veilige goede sfeer is waarin iedereen zichzelf kan zijn. Dat komt bij bijna alle evaluaties terug als feedback. Dat zien we als een groot compliment.

Uiteraard zijn er ook tips en ideeën, zoals een plan voor de moestuin, ideeën voor de lunchkaart.

Ook wordt er aangegeven dat enkele vrijwilligers de communicatie met bepaalde deelnemers lastig vinden of dat ze de deelnemers als gelijkwaardig zien en ze daardoor wel eens overschat worden door de vrijwilliger.

We hebben met regelmaat vrijwilligers vergaderingen waarin diverse thema's besproken worden. In december 23 is het idee voor het moestuinplan al in werking gebracht. Er was een vergadering met de begeleiders, deelnemers en vrijwilligers van de tuin. Hierin zijn concrete plannen besproken, waarmee gewerkt zal worden. Dit overleg werd erg gewaardeerd.

We hebben in november een barista training gehouden voor de vrijwilligers en deelnemers van de horeca. In januari 2024 zal er een biertap training plaats vinden.

Ook zijn alle vrijwilligers gevraagd of ze hun BHV-diploma zouden willen behalen. Een aantal van de vrijwilligers heeft het BHV-certificaat behaald.

Welzijn Castricum is de vrijwilligersorganisatie in onze gemeente. Zij hebben ons benaderd om een presentatie te houden voor andere organisaties omdat ze ons vrijwilligersbeleid succesvol vinden.

Door drukte en tijdstekort hebben we hier vanaf gezien.

We zien wel dat we soms benaderd worden door vrijwilligers die zelf op zoek zijn naar een reïntegratie of een stukje begeleiding. Zij komen dan maar een korte tijd. In ons vrijwilligers aanname beleid gaan we dit stukje meenemen. De belasting van het inwerken en voor de kennismaking met de deelnemers is dan te groot in verhouding tot de bijdrage die de vrijwilliger dan levert.

Rondom kerst en oud en nieuw hebben we onze jaarlijkse vrijwilligersborrel gehouden. Deze wordt altijd druk bezocht en is erg gezellig. Hier kregen de vrijwilligers ook een kerstgeschenkje.

**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.

De afgelopen 2 jaar hebben we een aantal wisselingen in het personeel gehad. Hier gaat een hoop tijd en energie in zitten. Waar we vele jaren hebben gehad waarin het moeiteloos liep, is het vinden van het juiste personeel toch wel moeilijk. Er zijn minder reacties op de vacatures, dus dat maakt de spoeling dunner. De sollicitanten hebben meer eisen voor salaris. Daar is het al een paar keer op stuk gegaan.

Wij doen dit werk met veel liefde en plezier, maar het is wel hard werken voor een relatief laag salaris. We zien ook dat het anders werken is met de medeoprichters en dat het anders werkt met 'echt' personeel in dienst. Er gaat ook steeds meer tijd in administratie zitten. Ook die uren moeten uitbetaald worden.

We hebben in ons nieuwe businessplan dan ook gezocht naar nieuwe kansen om meer inkomsten te genereren zodat we aantrekkelijk kunnen blijven in het salaris.

De dagbesteding van de deelnemers is daarbij van het grootste belang. Zoals we nu draaien hebben we een prachtige unieke dagbestedingsplek waar we trots op zijn en waar de deelnemers zich goed kunnen ontwikkelen.

We hebben nieuwe begeleiders in dienst die we zeer zorgvuldig inwerken en begeleiden, zodat de kwaliteit van de dagbesteding behouden blijft.

De werkomstandigheden zijn bij ons erg plezierig. Dat krijgen we van alle medewerkers en vrijwilligers mee. Er wordt geen werkdruk ervaren en een prettige samenwerking.

Uiteindelijk gaat het erom dat je met plezier je werk doet en dat is bij ons dan ook zeker het geval!

**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 2023 wilden we tweemaal een intervisie bijeenkomst met de begeleiders volgens de Balin-methode laten plaatsvinden. Dit heeft niet plaats gevonden. Door ziek en zeer en vakantie was er steeds inval nodig waardoor de continuïteit in de zorg voorging op de organisatie van de opleidingsdoelen. Bovendien was door ziek en zeer het team steeds niet compleet.

'Omgang met ongewenst gedrag' was ook een ontwikkeldoel. Hier hebben we helaas ook niet expliciet tijd aan besteed. Uiteraard is het wel besproken tijdens de zorgvergaderingen van de deelnemers als daar sprake van was.

Doordat we in 2024 met 3 (redelijk) nieuwe begeleiders werken, zullen we er nu zeker tijd en energie in investeren.

We zullen omgaan met moeilijk gedrag centraal zetten. Ook vragen we de nieuwe medewerkers de cursus Psychiatrische ziektebeelden te doen van de Zorgboerenacademie.

In mei zijn we met het coachings bedrijf 'Grip op visie' een traject in gegaan. Samen met de coach Barbara hebben we het bedrijf onder de loep genomen en de kansen en belemmeringen bekeken.

Onderdeel van dit traject was een bijeenkomst met de directeur van 'De Oude Keuken' in Castricum. Dit is een leer/ werkplek voor mensen met een beperking. Zij werken op een heel andere manier en dat gaf ons weer nieuwe inzichten.

Dit alles hebben we in een bedrijfsplan voor de komende 3 jaar vastgelegd. Hieruit volgen concrete acties en speerpunten.

Alle begeleiders en een aantal vrijwilligers hebben hun BHV-certificaat behaald. Jolanda Spaarkogel, Jan Zijlstra, Josta Zijlstra, Crisla Klaver, Ingrid Tesselaar, Yvonne de Waard, Tine Hagedoorn en Nicoline Faure hebben hun certificaat opnieuw behaald. Nieuwe BHV-ers zijn: Arjan Schotman, Ingrid Beentjes, Josefina Freid, Ellie Kleijn, Lilian van der Horst, Eelco Kloppenburg. Ook hebben we met de deelnemers een bhv-training gevolgd.

De medewerkers en deelnemers in de horeca hebben een barista training gevolgd.

Er zijn meerdere vrijwilligersbijeenkomsten geweest waar een thema centraal stond, zoals bv het thema Sociale Veiligheid en het BHV-plan.

De netwerkbijeenkomsten van Landzijde zijn gevolgd.

We hebben een bijeenkomst gevolgd met de begeleiders waarin we werden meegenomen in 'waarom rapporteren we, hoe rapporteren we en hoe vaak rapporteren we'. Dus niet zozeer de technische kant (ECD) staat hierbij centraal, maar we willen vooral een inhoudelijke verbeter slag maken op dit gebied.

Een andere netwerkbijeenkomst was de e-learning 'basiscursus medicatiekennis' van de IVM. Josta heeft deze gevolgd en het certificaat behaald.

Er is een jaarvergadering van Landzijde geweest waar Jan bij aanwezig is geweest.

De jaarlijkse Landzijde BBQ-avond konden we helaas niet bij aanwezig zijn.

Josta heeft een cursus gedaan 'lesgeven aan getraumatiseerde kinderen' en met een certificaat afgerond. Hierin staat moeizaam gedrag veroorzaakt door een (trauma) trigger en hoe hiermee om te gaan centraal. Veel van de inhoud is toepasbaar in de dagbesteding als er sprake is van moeilijk gedrag.

Door Landzijde is er ook een bijeenkomst met Stigas georganiseerd voor de preventie-medewerker. Hierbij is Josta aanwezig geweest. We werden meegenomen in een stuk hoe om te gaan met ongewenst gedrag. Ook werden diverse risico's besproken en de veranderde wet en regelgeving.

Josta heeft bij de leverancier van de horeca VHC, een Hacpp-cursus gedaan en afgesloten met een certificaat.

Door de veranderingen in personeel zien we ook dat het leiding geven veranderd is. Josta zal in 2024 een cursus coachend leiding geven volgen. Deze cursus was eigenlijk eind december 2023 gepland, maar was helaas verschoven naar 2024.

#### **Acties**

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

## **5.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In 2024 zullen we het 'omgaan met lastig gedrag' aan bod laten komen door expertise van buitenaf te vragen. Alle begeleiders worden hierin mee genomen, zodat we weer de puntjes op de i kunnen zetten.

We zullen de psychiatrische ziektebeelden en de bijbehorende gedragingen gaan doornemen met de begeleiders. Ook zullen we het protocol agressie actualiseren. Alsmede agressie van mensen van buitenaf, zoals bezoekers.

Er zal veel aandacht zijn voor de verslaglegging in het ECD. De nieuwe begeleiders zullen ervaring opdoen met het regelmatig observeren en registreren van gedrag van de deelnemers.

De begeleiders krijgen ook cursussen en trainingen aangereikt die zinvol zijn voor hun ontwikkeling binnen ons bedrijf. Dit kan worden aangeboden vanuit de Zorgboerenacademie.

De BHV-training zal door de begeleiders en een aantal vrijwilligers gevolgd worden.

Voor de horeca-medewerkers, vrijwilligers en deelnemers zal er een biertraining en een barista-training georganiseerd worden.

We zullen de netwerkbijeenkomsten van Landzijde bijwonen.

Josta zal de cursus Coachend Leidinggeven gaan volgen.

#### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

We zien dat het 'omgaan met gedrag' een thema is wat blijft leven. En dat is goed! Uiteindelijk is het van groot belang dat we met respect met elkaar omgaan ook als het gedrag even moeilijk gaat. In 2022 hebben we hier een training over gehad met de vrijwilligers en begeleiders.

Het is fijn als we weer een bijeenkomst organiseren waarin we het omgaan met gedrag centraal stellen voor de vrijwilligers en

begeleiders.

Nu we nieuwe begeleiders erbij hebben, is het van belang dat we de basis weer goed leggen. Door middel van intervisiebijeenkomst en een training 'omgaan met moeilijk gedrag', zullen we dit thema behandelen.

Josta ziet haar ontwikkelpunten liggen in het leiding geven. Waarin het bedrijf voorheen organisch en als vanzelf ging, is het nu van belang om kordaat leiding te geven. In 2024 zal ze hier een cursus voor volgen.

We zullen een biertraining organiseren voor de deelnemers, vrijwilligers en medewerkers van de horeca. Ook de barista-training zullen we opnieuw aanbieden.

De netwerkbijeenkomsten van Landzijde zullen gevolgd worden en ook de BHV-training zal weer herhaald worden.

Er zal geïnventariseerd worden welke begeleider zich willen laten scholen in preventie-medewerker zodat de veiligheid door meerdere mensen wordt gecontroleerd en in het vizier wordt gehouden.

Naast de persoonlijke wensen voor ontwikkeling gaan wij ons teambreed inzetten op de verslaglegging in het ECD en het reflecteren op de doelen van de deelnemers. En het thema 'omgaan met (moeilijk) gedrag' zal aan bod komen in 2024.

### **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 18 evaluatiegesprekken gevoerd waarbij alle deelnemers minimaal 1x aan bod zijn gekomen.

Alle WLZ-deelnemers hebben aangegeven 1x per jaar geevalueerd te willen worden. 1 deelnemer stond in december 23 gepland, maar dit kon onverhoopt niet doorgaan en is nu in januari 24 gepland.

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?

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.

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.

We zien dat deelnemers het leuk vinden om wat nieuws te leren en dat af te sluiten met een certificaat. Hier zijn ze erg trots op.

Voor ons van belang om regelmatig het aanbod van BGL met de leergierige deelnemers door te nemen of er wat passends voor ze tussen zit.

#### 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 met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Met 1 deelnemer zijn we vorig jaar met een emotiethermometer gestart. Voor de deelnemer is het erg belangrijk dat we die gebruiken. Het helpt hem om zijn grenzen aan te geven, maar het helpt ons ook om onze grenzen aan te geven. Elke dag doen we een check-in en als we gedurende de dag zien dat het wat minder gaat, pakken we de emotie-thermometer om aan te geven hoe hij erin zit en welke behoefte

hij dan heeft. Deze deelnemer heeft ook elke dag 4 knopen op zak. Als hij teveel met 1 onderwerp bezig is, vragen we hem een knoop in te leveren.

De deelnemer geeft vaak zelf al aan dat hij een knoop moet inleveren. Het tastbare geeft hem duidelijkheid.

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.

Vorig jaar zijn er veel deelnemers die gestart zijn met een cursus van Buiten Gewoon Leren. Dit zijn digitale cursussen voor deelnemers die ze naar eigen interesse en tempo mogen volgen. We zien toch dat de nieuwigheid eraf is en dat de overige cursussen misschien minder relevant zijn voor ons bedrijf.

De vrijwilliger die vorig jaar de deelnemers enthousiasmeerde en begeleidde bij de cursussen was dit jaar onregelmatiger aanwezig wegens mantelzorg. Wij als begeleiders hebben het ook niet echt opgepakt. We zullen hier in 2024 weer meer aandacht aan gaan schenken.

In de horeca hebben we wel gerichte ontwikkelingen gezien. We hebben een barista-training aangeboden aan de deelnemers. Ook zijn er 2 deelnemers die de kaartenbak voor horeca-assistent krijgen aangeboden. Hierin komen diverse leer-gebieden van de horeca aan bod. Van schoonmaak tot bedienen. 1 deelnemer heeft hier al diverse certificaten van behaald en heeft de kaartenbak bijna afgerond.

In januari zal er nog een biertap-training plaats vinden. Hier kijken de deelnemers al erg naar uit.

Veel deelnemers hebben mee gedaan aan de BHV-training. Ze vinden het fijn hier ook in mee genomen te worden.

We horen toch het meest dat de deelnemers Hof van Kijk-Uit als een erg fijne plek ervaren.

1 deelnemer ervaart de drukte op de dinsdag in het atelier met de koffie en de lunch soms als vervelend. We hebben nu afgesproken dat de lunch en de koffie in 2 kleine groepen gehouden zullen worden. 1 groep gaat in het atelier zitten en de andere in het boscafe. Zo kan iedereen in rust of juist in gezelligheid koffie drinken.

## Acties

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

## 6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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 4 x een deelnemersvergadering gehouden. (20 januari, 6 april, 12 oktober, 5 december) De vergaderingen waren verspreid over een dinsdag, 2 donderdagen en een vrijdag. We starten de dag dan met de vergadering.

De agenda is vooraf vastgelegd en we proberen verschillende thema's aan bod te laten komen.

Elke vergadering stellen we een onderwerp aan de orde dat volgens ons van belang is; Hygiëne, teken, persoonlijke beschermingsmiddelen, arbo-technisch werken. 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 20 januari stond in het teken van de vervanging. Jolanda had haar been gebroken en zou lang thuis zitten. Jasper had zijn baan opgezegd, hoe gaat het ingevuld worden?

Bijeenkomst 6 april: de klachtenregeling van Landzijde is besproken. De vrijdagmiddagborrel werd ingebracht door een deelnemer. Hij zag liever dat de borrel non-alcoholisch zou zijn. Dit vonden wij goede input en hebben dit ingevoerd.

De deelnemer had er later wel weer spijt van dat hij het voorgesteld had, maar we houden de vrijmibo nu non-alcoholisch. Er is ook een deelnemer die aangeeft dat er niet altijd op de afgesproken rookplek wordt gerookt. Het is goed dat hij dit aangeeft zodat we elkaar daar op aan kunnen spreken.

Bijeenkomst 12 oktober: we hebben het aankomende vertrek van Jolanda besproken en hoe we haar afscheid willen vormgeven. We hebben de apparaten en machines met de bijbehorende persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidsmaatregelen doorgesproken. Een deelnemer gaf aan dat een vrijwilliger niet altijd de juiste voorzorgsmaatregelen neemt. We hebben aangegeven dat we elkaar hier op aan mogen spreken. De begeleider is er verantwoordelijk voor dat iedereen zich aan de afspraken houdt. Door een deelnemer werd ingebracht dat het lakken en branden als vervelend wordt ervaren. We hebben afgesproken dat we dat in de overdekte buitenwerkplek gaan doen.

Bijeenkomst 5 december: er is een overzicht gemaakt van welke deelnemers met welke apparaten mogen werken. Dit overzicht hebben we op een centrale plek gehangen zodat het vlot gecheckt kan worden. De nieuwe begeleiders waren ook aanwezig. Samen hebben we besproken dat de deelnemers altijd eerst de begeleiding moeten vragen als ze een apparaat willen gaan gebruiken. Daarbij hebben we gelijk besproken welke Persoonlijke beschermingsmiddelen bij welke apparaten gebruikt moeten worden.

Elke bijeenkomst hebben we de evacuatie doorgenomen en de verzamelplek bezocht alsof er een evacuatie is.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Het combineren van voorlichting en 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. Het is mooi om te zien dat deelnemers zich veilig voelen om ook aan te geven als ze moeite met dingen hebben. Vaak wordt door de deelnemers juist ook het moment gepakt om aan te geven dat ze het erg naar hun zin hebben.

Voor volgend jaar willen we elke bijeenkomst iets van een deelnemer centraal zetten. Een behaald certificaat, een voorwerp wat geknutseld is of een leuke ervaring laten vertellen. Uiteraard gaat dit in samenspraak met de deelnemer, er zijn ook deelnemers die dat vervelend vinden.

#### 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 gebruik van Vanzelfsprekend. Ons doel is om de lijsten in voorbereiding op de evaluatiegesprekken met Landzijde in te vullen.

Onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- de reden om voor Hof van Kijk Uit te kiezen
- de samenwerking met de begeleiding
- wat vindt de deelnemer van de activiteiten
- de deelnemer kan aangeven wat er verbeterd kan worden

We hebben van 16 deelnemers een ingevulde enquête gekregen. Een aandachtspunt voor ons is om de lijst van Vanzelfsprekend ook bij het verlaten van Hof van Kijk-Uit in te laten vullen.

Van de 16 deelnemers zijn er 12 al langer dan 3 jaar bij ons. Een groot aantal van de 12 komen ons hele bestaan al bij ons. We zijn hier trots op en blijven ons best doen om deze deelnemers een fijne dagbesteding te geven.

Hoewel we heel blij zijn met de beoordeling van een 8.75 als cijfer voor de activiteiten, vraag ik me wel af hoe dit gemiddelde is berekend. Mijn gemiddelde geeft een 9.3. Vorig jaar zagen we ook een fout in de berekening van het gemiddelde. De overige cijfers voor de begeleiders en de contacten met de deelnemers onderling zijn dit jaar wel correct berekend, in tegenstelling tot vorig jaar.

De tevredenheid over de activiteiten is dit jaar met een 8.75 beoordeeld. Vorig jaar is dit met een 7.0 beoordeeld. In 2021 is dit met 9.00 beoordeeld. (of de gemiddelde score juist berekend was is de vraag) We zien dat we weer terugkeren uit een dip. Het is lastig te zeggen wat de oorzaak daarvan is. Corona kan een reden daarvan zijn geweest. In ieder geval zijn we blij dat we weer een mooi cijfer behaald hebben.

Het contact met deelnemers onderling is met een 8.00 beoordeeld. Ik kon deze vraag niet in eerdere verslagen terugvinden.

Wij vinden de sfeer onderling ook erg fijn. Heel af en toe is er wel eens een irritatie, maar de sfeer is meestal heel prettig.

De begeleiders zijn beoordeeld met een 8.63. Vorig jaar was dat een 8.5 en in 2021 was dat een 7.7.

'Hoe nuttig is hier zijn' is met een 8,44 beoordeeld. Hier zijn we trots op. We willen de deelnemers een waardevolle dag meegeven. Onze missie is: 'Uniek in het waardevol samenzijn'.

We zien dat we over het algemeen positief beoordeeld worden. Er zit wel eens een uitschieter naar de negatieve kant. Doordat de evaluatie anoniem is, is het lastig te bekijken of de negatieve uitschieters van 1 of verschillende deelnemers komen. Hierdoor is er ook lastig op te anticiperen.

Opvallend heden uit de rapportage:

- 'ik heb prettig contact met meer mensen' wordt door 3 deelnemers als oneens beoordeeld, 2 neutraal, 6 mee eens, 5 sterk mee eens. Het is een stelling die op meerdere manieren valt te interpreteren.

- 'ik ben fitter', wordt door 7 deelnemers neutraal beoordeeld, 1 oneens, 3 mee eens, 5 sterk mee eens. Het is maar net welk onderdeel van de dagbesteding door de deelnemer wordt gekozen. Het groen en de horeca is de dagbesteding fysiek intensiever. In het atelier wordt er veelal zittend gewerkt. Dan word je niet per se fitter van je werk. In het atelier wordt wel gestimuleerd om een wandeling te maken of in beweging te komen.

- 'hier zijn vind ik fijn' wordt door 12 deelnemers als sterk mee eens beoordeeld. Hier zijn we trots op. 2 deelnemers geven mee eens aan en 2 neutraal.

- 'ik geniet van de groene omgeving' 6 van de 6 beoordelen dit met sterk mee eens. We hebben dan ook echt een prachtige plek waar we met de groep een fijne dag kunnen doorbrengen.

- 'ik maak me minder zorgen over geld' wordt door 3 van de 6 als neutraal beantwoord. Het is ook een vraag die niet relevant is voor een groot aantal deelnemers omdat zij begeleid wonen.

- 'de begeleiders zijn aardig' 14 sterk mee eens, 1 oneens en 1 sterk oneens. Door de anonimiteit is het lastig om hier iets mee te kunnen. Er is 1 deelnemer waarvan we weten dat die het niet ophad met de begeleider die inmiddels is vertrokken. Maar het blijft gissen.

- 'door hier te zijn heb ik minder hulp nodig'. 3 deelnemers geven aan mee oneens.

- 'zijn de gestelde doelen gehaald' 2 geven aan mee oneens. Het blijft van belang dat we de doelen met de deelnemers blijven bespreken. Dit is een punt van aandacht voor tijdens het werk, maar ook voor de evaluatiegesprekken met Landzijde.

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

## 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.

We zien dat de beoordeling van de begeleiders en de activiteiten met ruim een 8 is beoordeeld. Dat is een score die we vast willen houden.

De deelnemers hebben zelf niets bij geschreven als tip.

Voor ons als begeleiders is het van belang dat we alert blijven op de persoonlijke doelen van de deelnemers en daar ook op reflecteren met de deelnemers.

We willen een moment inlassen waarbij de mentorbegeleider eens per 2 maanden even een moment alleen met de deelnemer thee gaat drinken. Een moment waar puur de aandacht op de deelnemer alleen is. Waar misschien frustraties of vragen besproken kunnen worden.

Of gewoon even een priet-praatje.

Kort samengevat zijn we trots op de beoordeling die we hebben gekregen voor de activiteiten, de begeleiders en de sfeer onderling met de deelnemers. Dit is de basis voor een goede dagbesteding en we gaan ons best doen om dit te behouden.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

We hebben dit jaar 2 bijna-ongevallen gehad die ons op scherp zetten.

Bijna ongeval: de aanhangwagen zat niet goed gekoppeld aan de auto.

Melding gedaan door Jan Zijlstra

oorzaak: de aanhangwagen was door vrijwilliger niet goed aan auto gekoppeld. De aanhangwagen is een tandemasser, dus het is lastiger om te zien of hij goed is aangekoppeld. De begeleider stond even verder en zag nog net voordat auto ging rijden dat het niet goed vast zat.

directe actie: de begeleider heeft gelijk de auto laten stoppen. De vrijwilliger is nog eens uitgelegd waarop te letten bij aankoppelen van de aanhangwagen.

nazorg: nvt

goed gehandeld: op dat moment is er goed gehandeld.

geleerd: indien de aanhangwagen gebruikt wordt, worden de veiligheidsafspraken nog eens doorgenomen met de gebruikers.

aanpassingen en verbeteringen: bij gebruik van de aanhangwagen wordt nog eens extra gecheckt of de wagen goed gekoppeld is.

Melding gedaan door Jan Zijlstra

oorzaak: groothandel leverancier rijdt altijd achteruit het erf op ivm lossen. Meestal is de leverancier voor openingstijd (10.00) aanwezig, maar dit keer was hij later. Nog buiten ons erf reed de chauffeur achteruit om te kunnen insteken om op ons pad te komen. Tijdens het achteruit rijden (buiten ons erf) liep er een peuter richting de achteruit rijdende vrachtwagen. Het liep allemaal goed af omdat de moeder hard begon te roepen en de chauffeur zag/hoorde de moeder. Zowel moeder als de chauffeur waren erg geschrokken.

directe actie: we hebben met de chauffeur en de groothandel afgesproken dat als hij aankomt hij telefonsich een vrijwilliger/begeleider vraagt om te helpen het pad op te rijden als hij aankomt.

nazorg: zowel de moeder als de chauffeur hebben we wat drinken aangeboden om van de schrik te bekomen.

goed gehandeld: op dat moment is er goed gehandeld.

Geleerd: we hebben geleerd dat er ook met de leveranciers veiligheidsafspraken gemaakt moeten worden.

aanpassingen: we hebben nu afgesproken dat de leverancier belt als hij het bos inrijdt, zodat we iemand naar buiten kunnen sturen om hem te helpen met achteruit inrijden. 4 ogen zien meer dan 2.

#### 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.

Uiteraard zijn we dankbaar dat het bij 2 BIJNA-ongevallen is gebleven. Er zijn geen slachtoffers gevallen, en het houdt ons scherp. Er kan altijd iets gebeuren.

We zijn ons zeker bewust van het feit welke verantwoordelijkheid we dragen.

We hebben de veiligheidsvoorschriften van de apparatuur en aanhangwagens al maandelijks als apparaat van de maand in de spotlight. Er

wordt dan kort herhaald waar op gelet moet worden. Hier wordt het gebruik van de aanhangwagens ook in mee genomen. We gaan de apparaten van de maand ook op de kalender meenemen. Zo wordt alles vastgelegd en zorgt dat iedereen kan zien wat het apparaat van de maand is.

Met de chauffeur van de leverancier is een duidelijke afspraak gemaakt. Hij vindt het zelf ook prettig als er iemand meekijkt. Dat rijdt voor hem ook prettiger.

Voorgaande jaren hebben we meerdere ongevallen gehad. Door meer aandacht op instructie van apparaten en dit regelmatig te herhalen zijn we alerter. Hopelijk houden we deze alertheid vast om zo ongevallen te voorkomen.

**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.

**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

**Actie afgerond op:** 18-12-2023 (Afgerond)

**hygiëneprotocol LZ invullen**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-12-2023

**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)

**verdiepen opleidingswensen begeleiders**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-12-2023

**Actie afgerond op:** 21-12-2023 (Afgerond)

**Ergonomisch werken onder de aandacht brengen**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-12-2023

**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)

**4.2 intervisie bijeenkomst plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-10-2023

**Actie afgerond op:** 21-12-2023 (Afgerond)

**plannen deelnemersvergaderingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-10-2023

**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)

**controle BHV en EHBO koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-09-2023  
**Actie afgerond op:** 25-10-2023 (Afgerond)

**Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 21-11-2023 (Afgerond)

**werkmap onder de aandacht brengen**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2023  
**Actie afgerond op:** 27-09-2023 (Afgerond)

**afspraken maken over communicatie thuisfront**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-03-2023  
**Actie afgerond op:** 13-06-2023 (Afgerond)

**Personele bezetting op lange termijn bekijken**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-02-2023  
**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben met traject van een bedrijfscoach dit bekeken en onderdeel van bedrijfsplan gemaakt.

**logboek aanleggen voor informatie overdracht**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2023  
**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** We hebben geen logboek aangelegd. We hebben een wekelijkse vergadering op een wisselende dag. Hiervan worden notulen gemaakt en dit is voor de informatie-overdracht.

**- formuleren van specifieke doel(en) van deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-01-2023  
**Actie afgerond op:** 26-09-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Met een bijeenkomst van Landzijde hebben we dit doorgenomen

**plan van aanpak Rie**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2022  
**Actie afgerond op:** 07-12-2023 (Afgerond)

**barista training organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-12-2023  
**Actie afgerond op:** 10-10-2023 (Afgerond)

#### competenties begeleiders uitschrijven

**Geplande uitvoerdatum:** 06-12-2023  
**Actie afgerond op:** 26-06-2023 (Afgerond)

#### BHV-avond organiseren voor de BHV-ers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 27-08-2023 (Afgerond)

#### keuring gereedschap voor 4-9-2021

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2023  
**Actie afgerond op:** 31-08-2023 (Afgerond)

#### zorgoverleggen plannen

**Geplande uitvoerdatum:** 22-10-2023  
**Actie afgerond op:** 10-10-2023 (Afgerond)

#### competenties begeleider uitwerken

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2023  
**Actie afgerond op:** 26-06-2023 (Afgerond)

#### BHV-avond organiseren

**Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2023  
**Actie afgerond op:** 27-08-2023 (Afgerond)

#### deskundigheidsbevordering begeleiders

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2023  
**Actie afgerond op:** 01-03-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023  
**Actie afgerond op:** 07-02-2023 (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.

### specifieker doelen van deelnemers benoemen

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2023

### protocol ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2023

### verdiepen opleidingswensen begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 25-01-2024

### klaarzetten van Vanzelfsprekend

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

### plannen deelnemersvergaderingen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

### Arbo-deskundige vragen mee te kijken met de RIE

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

### Melden van verbouwingen (m.b.t. buitenwerkplaats, opslagplaats en opbouw kas) aan uw regionale organisatie of het Kwaliteitsbureau Landbouw en Zorg.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

### vrijwilligersoverleg plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2024

### Hygienecode delen met medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2024

**plan voor doorgaande lijn moestuin/horeca**

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

**aandacht voor de persoonlijke doelen van de deelnemer**

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

**apparaat van de maand op de kalender**

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2024

**plan maken voor pr/social media**

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

**plan maken voor bekendheid zorgintellingen**

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

**Legionella risicobeheersing uitvoeren**

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2024

**reflectie op doelen deelnemers**

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2024

**BGL aanbieden**

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2024

**protocol agressie actualiseren**

Geplande uitvoerdatum: 17-04-2024

**invoeren van registratie ecd via telefoon**

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2024



**Bijeenkomst Omgaan met moeilijk gedrag organiseren**

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2024

**Ergonomisch werken onder de aandacht brengen**

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2024

**Stigas vragen voor RIE -bezoek audit**

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2024

**nieuwe preventiemedewerker aanstellen**

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2024

**protocol voor gezondheid van medewerkers, vrijwilligers, bezoekers en stagiaires maken**

Geplande uitvoerdatum: 10-07-2024

**Vrijwilligersaanname beleid uitschrijven**

Geplande uitvoerdatum: 10-07-2024

**BHV-avond organiseren**

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

**keuring gereedschap voor 4-9-2021**

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

**plan van aanpak Rie**

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2024

**Plannen functioneringsgesprekken met alle medewerkers.**

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024

**hygiene checklist invullen****Geplande uitvoerdatum:** 24-10-2024**controle BHV en EHBO koffers****Geplande uitvoerdatum:** 25-10-2024**organiseren intervisiebijeenkomst****Geplande uitvoerdatum:** 25-10-2024**Laat Stigas de volgende keer de RI&E kort voor de audit uitvoeren****Geplande uitvoerdatum:** 21-12-2024**hygieneprotocol LZ invullen****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**Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.****Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 7 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. 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

We hebben de afgelopen jaren met corona en de economische crisis gezien dat we flexibel en wendbaar moeten zijn. Ook door de fors hogere energiekosten, loonkosten en inkoop van horeca zien we dat we efficiënter moeten gaan werken. De doelen die we voor onszelf hebben gesteld, zijn vooral gericht op het steviger maken van de basis: de dagbesteding.

Hieronder is onze doelstelling:

Hof van Kijk Uit is in 2028 **wijd en zijd** bekend om haar aanbod in de Buch gemeente, de IJmond en kern van de Egmonden door het bieden van een zich **zelfversterkende unieke circulaire dagbesteding** (tuin, atelier, horeca) waarin **deelnemers overal zichtbaar zijn en zich gezien voelen** in hun dagelijkse operatie die wordt gedreven door een kernteam van **zeer bevlogen medewerkers die zelfstandig opereren ondersteund door vrijwilligers**

- meer bekendheid bij de zorginstellingen en gemeenten in de genoemde omgeving.
- meer bekendheid op social media
- circulaire dagbesteding: producten van de moestuin, verwerkt in het (kook) atelier, opgediend in de horeca. 80 % van de opbrengst van de tuin en de kas verwerkt in de horeca
- meer eigen gemaakte producten (soepen en taarten) verkopen in de horeca
- deelnemers zijn mee genomen in het hele circulaire proces en voelen zich daardoor gezien en gehoord.
- financieel gezond blijven.

#### 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 hebben we de volgende doelen:

- de nieuwe begeleiders worden goed ingewerkt en continueren de dagbesteding met kwaliteit
- professionalisering van de begeleiders
- het aantal unieke deelnemers gaat omhoog
- de kas wordt in gereedheid gebracht
- de keuken in het atelier wordt in gereedheid gebracht
- er worden meer eigengemaakte taarten en soepen verkocht
- de persoonlijke doelen van de deelnemers worden goed geëvalueerd en opnieuw vastgesteld
- de circulaire dagbesteding wordt in de kinderschoenen gezet.

**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.

- er komt een plan voor social media om meer bekendheid te krijgen (april 24)
- er komt een plan om bekendheid bij zorginstellingen en gemeenten te vergoten (april 24)
- het plan voor de begroeiing van de moestuin wordt in werking gebracht en er worden afspraken gemaakt over het schoonmaken van de gewassen voordat het de horeca ingaat (april 24)
- de kook-activiteiten gerelateerd aan de moestuin worden uitgewerkt in een plan (juni 24)
- de kas die we aangeboden hebben gekregen wordt gebouwd naast het atelier (mei 24)
- de horeca keuken die we aangeboden hebben gekregen wordt geïnstalleerd in het atelier. (juli 24)
- Samenwerking voortzetten met de PWN voor werkzaamheden in het duingebied. (oktober 24)

**Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.