

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

't Hummelhûs Zorg op Maat B.V. (2743)

Heeft betrekking op de locatie(s):

't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	12
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
5 Terugkoppeling van deelnemers	16
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
5.3 Inspraakmomenten	19
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
6 Meldingen en incidenten	21
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
6.2 Medicatie	23
6.3 Agressie	24
6.4 Ongewenste intimiteiten	24
6.5 Strafbare handelingen	24

6.6 Klachten	24
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
7 Acties	25
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	26
8 Doelstellingen	26
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	27
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	27
8.3 Plan van aanpak	27
Overzicht van bijlagen	28
Actielijst	30

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

't Hummelhûs Zorg op Maat B.V.

Registratienummer: 2743

Schoterlandseweg 135, 8413 NH Oudehorne

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 86735373

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

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

't Hummelhûs, loc. Oudehorne

Registratienummer: 2743

Schoterlandseweg 135, 8413 NH Oudehorne

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade

Registratienummer: 2744, sub.

Hoofdweg 221, 8474 CG Oldeholtpade

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag van 2025 van onze organisatie, 't Hummelhûs zorg op maat. Het jaar is weer voorbij gevlogen, een jaar waarin wij met elkaar hebben gewerkt aan een waardevolle, zinvolle dagbesteding voor jong en oud. Een jaar waarin wij met onze prachtig team hard gewerkt hebben om successen te behalen, om te leren, om te reflecteren en om het veranderproces waar wij in zitten, te blijven borgen. Maar ook een jaar, waarin we met de hele organisatie hebben gevierd dat we als 't Hummelhûs, 20 jaar bestonden.

Op onze locaties in Oudehorne en Oldeholtpade, bieden wij professionele zorg op maat aan voor kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen. De natuurlijke setting van de zorgboerderijen ondersteunt onze holistische kijk op passende zorg. Voor jong én oud staat 't Hummelhûs voor natuurbeleving, vertrouwen, steun en respect. Er wordt ruimte gegeven om te kunnen blijven ontwikkelen, ook als deze ontwikkeling uitdagingen kent.

In dit verslag worden onze twee locaties aangegeven als 'locatie OH', dit staat voor onze locatie in Oudehorne. En 'locatie OHP', dit staat voor onze locatie in Oldeholtpade. Er zal veel onder het kopje 'algemeen' gaan vallen omdat er veel overlappings zijn in de beide locaties. Wanneer er specifiek geschreven wordt over een locatie dan wordt dit duidelijk aangegeven.

In dit jaarverslag zal het kwaliteitsmodel binnen het kwaliteitskader centraal staan. Het model heeft vier ringen die het proces van het van binnenuit blijven ontwikkelen en het naar buiten toe verantwoorden ondersteunen en borgen. De vier ringen, persoonlijke zorg, ervaringen ophalen, reflecteren + leren met een blik van buiten en het kwaliteitsverslag, vormen een rode draad door het jaarverslag. Het stimuleert ons als zorgboerderij en medewerkers tot leren en verbeteren. De visie op goede zorg door de ogen van deelnemers, jeugd en bezoekers staan centraal. Het gekozen kwaliteitsmodel geeft ruimte aan een eigen unieke identiteit voor onze organisatie en zorg en ondersteuning op maat voor deelnemers uit alle doelgroepen. Daarnaast kent dit model een vorm van externe verantwoording en zorgt het voor openheid over de kwaliteit van de zorg en ondersteuning en de acties die op dat gebied worden genomen.

Wij nemen u graag mee in onze belevenissen.

Veel leesplezier!

Team zorg op maat, 't Hummelhûs

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Inleiding

Voor u ligt het overzicht van de belangrijkste activiteiten, ontwikkelingen en samenwerkingsmomenten van het afgelopen jaar. Het jaar kenmerkte zich door organisatorische versterking, intensivering van samenwerking met ketenpartners en een voortdurende focus op kwaliteit, veiligheid en professionalisering. In dit verslag wordt per maand een beknopt maar volledig overzicht gegeven van de relevante gebeurtenissen die hebben bijgedragen aan de groei, stabiliteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.

Januari

Het jaar is gestart met de introductie van een maandelijks leiderschapstraining voor leidinggevendenden, gericht op het versterken van professioneel leiderschap en het bevorderen van teamontwikkeling. De training loopt door tot en met juni. Tevens is de raad van commissarissen formeel van start gegaan, waarmee de governance-structuur en het interne toezicht verder zijn geprofessionaliseerd.

Februari

Op 1 februari zijn twee assistentes welzijn aangesteld, die tevens de functie van vaste chauffeurs vervullen. Deze uitbreiding heeft geleid tot meer rust en continuïteit voor deelnemers, bezoekers en sociaal werkers. Daarnaast is op 8 februari in samenwerking met de brandweer Oudehorne en Oldeberkoop een grootschalige brandoefening uitgevoerd op de locatie Oudehorne. Deze oefening heeft waardevolle inzichten opgeleverd voor de verdere borging van veiligheid en calamiteitenvoorbereiding.

Maart

Op 18 en 19 maart heeft een audit plaatsgevonden vanuit BEZINNZorg in het kader van de Wet langdurige zorg (WLZ). De bevindingen hiervan worden benut voor verdere verbetering van de zorgkwaliteit en interne processen.

April

Op 3 april is een evaluatie- en relatiegesprek gevoerd met verzuimspecialist ArboAnders, waarin richtinggevende ideeën zijn besproken ter verbetering van de verzuimbegeleiding en dienstverlening. Op 11 april hebben sociaal werkers jeugd en pedagogisch professionals van de BSO deelgenomen aan de eerste trainingsdag 'Geweldloos Verzet', gericht op methodische versterking en het bevorderen van handelingsveiligheid in de begeleiding.

Mei

Op 9 mei is de training 'Geweldloos Verzet' voortgezet met een tweede opleidingsdag. Op 10 mei is het 20-jarig jubileum van 't Hummelhûs feestelijk gevierd. Tijdens het lentefeest presenteerden ruim 25 lokale ondernemers zich, en alle afdelingen waren geopend voor bezoekers en geïnteresseerden. De dag werd afgesloten met een barbecue en muzikale omlijsting voor medewerkers en vrijwilligers. Daarnaast vond in mei een strategisch relatiegesprek plaats met de gemeente Heerenveen, gericht op het evalueren van de huidige samenwerking en het bespreken van actuele vraagstukken.

Juni

In juni is de leiderschapstraining voor leidinggevendenden succesvol afgerond. Voorts zijn er relatiegesprekken gevoerd met de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland, waarin de samenwerking en beleidsmatige ontwikkelingen centraal stonden. Op 24 juni heeft de manager deelgenomen aan de bijeenkomst 'Medewerkers aan Zet', georganiseerd door De Friesland Zorgverzekeraar. Op 25 juni vond een kennismaking en rondleiding plaats bij De Stipe, waarbij mogelijke toekomstige samenwerkingslijnen zijn verkend. Op 26 juni is deelgenomen aan de Ontwikkeltafel Jongerenparticipatie van Sociaal Domein Fryslân.

Juli

Op 10 juli is een kennismaking en rondleiding georganiseerd bij Steunpunt Zorg en Onderwijs, gericht op kennisdeling en verkenning van samenwerking. Op 14 juli heeft de manager deelgenomen aan de bijeenkomst 'Psychologische Veiligheid voor Medewerkers', georganiseerd door De Friesland Zorgverzekeraar.

Augustus

De zomermaand augustus kenmerkte zich door een relatief rustige periode, waarin de vakantieopvang voor de zorg wederom succesvol is gebleken en gewaardeerd werd door deelnemers en betrokkenen.

September

Op 18 september is de Dag van de Pedagogisch Professional aangegrepen om zowel pedagogisch medewerkers als alle overige medewerkers en vrijwilligers te waarderen voor hun inzet en betrokkenheid.

Op 25 september is deelgenomen aan een bijeenkomst van Sociaal Domein Fryslân over de nieuwe inkoop van specialistische jeugdhulp, met het oog op toekomstige samenwerking en beleidsafstemming.

Oktober

Op 8 oktober is deelgenomen aan de regionale Doen-dag van 'Een Friese Wind', gericht op inspiratie, innovatie en kennisdeling.

Op 21 oktober heeft de audit 'Kwaliteit Laat Je Zien' plaatsgevonden. Deze heeft geleid tot een positief oordeel en een tijdelijke verlenging van het keurmerk. Een definitieve verlenging volgt zodra STIGAS de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) heeft afgerond.

November

Op 4 november heeft deelname plaatsgevonden aan de regiobijeenkomst van BEZINNZorg op locatie Sanjessafari, waar tevens een uitgebreide kennismaking met de externe vertrouwenspersoon heeft plaatsgevonden.

Op 7 november heeft de nieuwe directeur-bestuurder van BEZINNZorg een werkbezoek gebracht aan de locatie Oudehorne.

Op 17 november is deelgenomen aan de bijeenkomst 'Generatiediversiteit', georganiseerd door De Friesland Zorgverzekeraar.

Op 18 november bracht de waarnemend burgemeester van de gemeente Weststellingwerf een locatiebezoek aan de locatie in Oldeholtpade.

December

Op 8 december heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden met 'Wij Zijn Wille', met aandacht voor mogelijke samenwerking op verschillende thema's.

Op 15 december is deelgenomen aan de marktconsultatie voor de nieuwe inkoop van specialistische jeugdhulp, georganiseerd door Sociaal Domein Fryslân.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

In het afgelopen jaar zijn binnen onze organisatie verschillende ontwikkelingen in gang gezet die bijdragen aan de groei en kwaliteit van ons zorgaanbod. Een belangrijke verandering was de uitbreiding van de dagbesteding door het toevoegen van een nieuwe doelgroep: jongeren in de natuurtuin. Deze verbreding vraagt om passende voorzieningen, waardoor in november is gestart met de verbouwing en uitbreiding van het magazijn van de boerderijwinkel. Met deze aanpassing krijgen de deelnemers van de natuurtuin een vaste, beschutte ruimte waar zij tijdens slecht weer kunnen werken en verblijven. De verwachting is dat deze uitbreiding zowel het comfort als de continuïteit van de dagbesteding verder zal verbeteren.

Daarnaast is in maart een ingrijpende beslissing genomen rondom de logeeropvang. Het aanbieden van logeren is per maart beëindigd, omdat de financiering niet langer toereikend was om deze vorm van ondersteuning op een kwalitatief verantwoorde wijze voort te zetten. Hoewel dit besluit impact had op onze deelnemers en het team, was het noodzakelijk om de duurzaamheid van de overige zorgactiviteiten te waarborgen.

In november vond ook de jaarlijkse audit plaats. Tijdens deze beoordeling werd ons werk zorgvuldig doorgelicht. De uitkomst was zeer positief: de auditor gaf aan dat de organisatie op veel punten stevig staat en dat zowel de professionele kwaliteit als de betrokkenheid van medewerkers duidelijk zichtbaar zijn. Deze positieve feedback bevestigt dat de ingezette koers aansluit bij de kwaliteit en zorg die wij willen bieden. We hopen met een goede aanvulling vanuit de toetsing RI&E (STIGAS) een verdere verlenging van het keurmerk te ontvangen.

Het afgelopen jaar hebben we een verdere verdieping betreft het onderwerp 'zorg en onderwijs' ingezet. We zijn onderzoekend geweest hoe wij een aanbod kunnen creëren op onze zorgboerderij waar een combinatie gemaakt kan worden tussen zorg en onderwijs. Voor deze verdieping hebben we daarom contact opgenomen met een aantal partijen die al werken binnen zorg en onderwijs.

Terugkijkend was het een jaar waarin zowel groei als veranderingen centraal stonden. Met de aanpassing van ons zorgaanbod, de nodige organisatorische keuzes en de bevestiging van kwaliteit via de audit, zetten we stabiel en vol vertrouwen de volgende stappen in onze ontwikkeling.

2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar stond in het teken van verdere professionalisering, versteviging van de samenwerking met regionale partners en voortdurende aandacht voor kwaliteit, veiligheid en medewerkersontwikkeling. De organisatie heeft grote stappen gezet in governance, expertisebevordering en het versterken van de relatie met gemeenten, onderwijs, zorgpartners en regionale netwerken.

Met deze ontwikkelingen wordt beoogd een verdere stevige basis te leggen voor de ambities van het komende jaar, waarin we blijven investeren in duurzame samenwerking, hoogwaardige zorg en ondersteuning, en een veilige en stimulerende werkomgeving voor medewerkers en vrijwilligers.

Doelstellingen vorig jaar:

Doel 1) 't Hummelhûs blijft zich de komende vijf jaar richten op het verder continueren en solidere van de organisatie door in te blijven steken op korte lijnen en transparantie binnen en buiten de organisatie.

- Verspreid over 2025 wordt de RASCI-methode toegepast op meerdere onderdelen en processen binnen de organisatie, zodat processen scherper en effectiever doorlopen worden. *Een getrainde RASCI-begeleider gaat ons het eigen maken om bedrijfsprocessen effectief in te richten, met eigenaarschap voor de taakhouders. Niet behaald. Door langdurige uitval van de medewerker kwaliteit en veiligheid (sleutelrol binnen dit proces) is besloten de betreffende doelstelling door te zetten naar 2026.*
- Het team leidinggevendend gaat in samenwerking met het management verdere invulling te geven aan een toekomstbestendige en solide organisatie. *Q1 en Q2 volgt het team leidinggevendend een training Leidinggeven. Tijdens deze training krijgen zijn tools en modellen aangereikt waarbij zij eigen worden gemaakt in faciliterend leiderschap (Ofman: ik-wij-het model als uitgangspunt). Maar ook wordt aandacht besteed aan de missie, visie en het vormgeven van het meerjarenplan. Behaald. Leidinggevendend hebben een succesvolle training gevolgd waarbij missie en visie is geëvalueerd. Tijdens de training is ook input geleverd aan meerjarenplan.*
- Werkplezier en vitaliteit wordt onder de aandacht gehouden door:
 - Jaarlijks scholingsplan op te stellen en uit te voeren. *Ieder jaar wordt aan de hand van een inventarisatie input gevraagd aan de verschillende teams voor het opstellen van een scholingsbegroting. Aan het einde van het jaar wordt deze gepubliceerd, waarna men het opvolgend jaar de scholing of training in kan zetten. Doel behaald. Vanuit teams wordt input gegeven aan teamgerichte leerdoelen.*
 - Actief bespreekbaar maken van het inzetten van IKB en loopbaanbudget tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek. Maar ook tijdens dit gesprek bespreekbaar maken en houden 'of de jas past'; zit je op je plek of is er meer/iets anders nodig? *Het in 2024 nieuw opgestelde functioneringsgesprekkenformulier, wordt aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van de eigen persoonlijke ontwikkeling en op welke wijze het IKB of LBB ingezet kan worden ten gunste van de vitaliteit van de medewerker. Doel behaald. Daarnaast heeft er nog een aanpassing plaatsgevonden betreft het formulier functioneringsgesprek. Er is nu een startdocument (wanneer er voor het eerst een functioneringsgesprek plaatsvindt) en een opvolgdocument (wanneer er al eerder functioneringsgesprekken plaats hebben gevonden). In deze formulieren wordt actief gevraagd na te denken over de eigen ontwikkeling en welke middelen hiervoor nodig zijn.*

Doel 2) Wij zijn als zorgaanbieder onderdeel en verbonden binnen het regionale sociale domein waarin we samen met gemeenten en andere zorgaanbieders staan voor passende jeugdhulpverlening zodat we samenwerken aan een dekkend zorg- en onderwijslandschap.

- In de regio van onze locatie te Oldeholtgade is het zorg- en ondersteuningsnetwerk voor volwassenen en ouderen verder uitgebreid. 't Hummelhûs heeft hier een goede naamsbekendheid gekregen waarbij verwijzers ons goed weten te vinden. *Het Voorhuis in Oldeholtgade mag een groei gaan maken betreft nieuwe bezoekers. Het aanbod is relatief nieuw in de regio, waardoor we in willen zetten op meer naamsbekendheid. Er worden gesprekken gepland met de gemeenten, we willen actief gaan flyeren, social media wordt gebruikt. Behaald: dankzij de open dag en feestelijke opening van de beleef- en beweegtuin, hebben we het aantal aanmeldingen uit de regio Oldeholtgade zien toenemen. We zijn momenteel aan het onderzoeken naar de mogelijkheden voor het openen van een vijfde dag.*
- 't Hummelhûs is onderdeel van een werkgroep waarbij wordt onderzocht hoe onderwijs wordt gecombineerd met zorg, en op welke wijze dit gefinancierd kan worden. *Februari 2025 is er een start gemaakt met het oprichten van een werkgroep, dit in samenwerking tussen een viertal zorgboerderijen uit de regio. De gezamenlijke behoefte is er om te komen tot een passend aanbod voor kinderen en jeugdigen. We zitten hiermee in de opstartfase waardoor er nog geen concreet plan van aanpak of businesscase beschikbaar is. We verwachten hier in het volgende jaarverslag een resultaat in te kunnen laten zien. Doel loopt.*
- Op organisatieniveau worden 'kijkjes in de keuken' georganiseerd bij andere (zorg)organisaties. *Op laagdrempelig niveau worden werkbezoeken gepland bij collega-zorgaanbieders uit de regio. Dit om te leren van elkaar en te netwerken. Andere aanbieders zijn hierbij ook welkom bij ons. Doel deels behaald: er zijn werkbezoeken afgelegd waarbij interessante kennis is opgedaan. Dit was met name in de lijn van leidinggevenden en management. De volgende stap is, is dat de sociaal werkers van de groepen een werkbezoek mogen afleggen aan een soortgelijke aanbieder om inspiratie op te doen voor het uitvoeren van hun functie.*

Doel 3) Door het actiever inzetten op meerdere kwaliteitsindicatoren en toepassen van PDCA heeft 't Hummelhüs een verdere verdiepingsslag gemaakt op het gebied van kwaliteit.

- Wij ontvangen meer feedback door inspraak en een actieve cliëntenraad en implementeren deze eventuele verbeterpunt in de bedrijfsvoering. *2025 wordt opnieuw gepoogd een cliëntenraad op te zetten. Ondanks inspanningen zijn we er nog niet in geslaagd een actieve cliëntenraad op te zetten. Dit onderwerp is besproken tijdens de audit en blijft onder de aandacht.*
- Door gebruik te maken van ons eigen opgestelde nieuwe tevredenheidsonderzoeken ontvangen we actuele feedback waaruit mogelijke verbeterpunten komen. Binnen het nieuwe tevredenheidsonderzoek staan de negen kernwaarden van de Federatie Landbouw en Zorg centraal onder de onderwerpen 'samen', 'buiten' en 'gewoon'. *Onze medewerker kwaliteit ontwikkeld Q3 een aangepast format voor de tevredenheidsonderzoeken. Zij zal deze ook jaarlijks versturen en de uitkomsten inventariseren. Deze uitkomsten neemt zij mee naar het betreffende organisatieonderdeel, waar deze besproken wordt en eventuele verbeterpunten worden opgesteld en geïmplementeerd. Niet behaald. Door langdurige uitval van de medewerker kwaliteit en veiligheid (sleutelrol binnen dit proces) is besloten de betreffende doelstelling door te zetten naar 2026.*
- Doordat de jaarplanning centraal staat, worden beleidsstukken jaarlijks doorgenomen, geëvalueerd en zo nodig aangepast. *Met het volgen van de jaarplanning wordt een groot deel van de PDCA-cyclus gevolgd. Echter is in de dagelijkse waan van de dag soms niet de ruimte om een moment te pakken voor het doornemen van een beleidsstuk. Door de beleidsstukken op de agenda te zetten van een teambespreking, deze door het jaar heen al in te plannen, komen de beleidsstukken aan de orde. Medewerkers worden zich bewust van de inhoud, daarnaast wordt getoetst of het beleidsstuk nog voldoet aan de huidige situatie. Is dit niet het geval, wordt het beleidsstuk aangepast en opnieuw geïmplementeerd binnen de organisatie. Dit doel is deels behaald. Er is nog geen concrete structuur betreft het evalueren van de protocollen, maar tijdens de structurele werkoverleggen is het doornemen van de jaaragenda een vast agendapunt geworden. Beleidsstukken staan in verband met een aantal activiteiten opgenomen op de jaarplanning, waardoor een deel ook structureel wordt geëvalueerd of besproken. 2026 zal gebruikt worden om een concrete planning te maken voor de te bespreken stukken.*
- Medezeggenschap wordt als vast onderdeel ingezet gedurende de begeleidingen. *Het is vanzelfsprekend binnen onze organisatie dat we altijd luisteren naar onze deelnemers en bezoekers. Medewerkers zijn onbewust bekwaam in het vertalen van de uitgesproken wensen en behoeftes van de bezoekers en deelnemers. Binnen Zilliz moet onderzocht worden op welke manier de rapportage zo ingericht kan worden, dat er bewuster gerapporteerd wordt op het onderdeel medezeggenschap. Dit doel is nog niet volledig behaald. Het afgelopen jaar zijn we opnieuw bezig geweest op welke manier we Zilliz nog beter in kunnen zetten. Hierbij zijn we nog onderzoekend hoe we medezeggenschap goed kunnen borgen.*

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Op 't Hummelhûs bieden we zorg aan kinderen en jongeren van 4-18 jaar, waarbij een ontwikkel- of ondersteuningsvraag speelt waarvoor inzet van zorg en begeleiding nodig is. Het gaat hierbij voornamelijk om kinderen en jongeren waar sprake is van ontwikkelingspsychopathologie. Op zaterdag zijn er diverse groepen waarin kinderen begeleid worden, zodat het gezinssysteem ontlast kan worden. Tevens kan er gewerkt worden aan diverse sociale vaardigheden en andere ontwikkelgebieden.

Op doordeweekse dagen ondersteunen we een aantal kinderen die zijn vastgelopen binnen het schoolse systeem. Zij kunnen niet door school opgevangen worden en komen soms zelfs thuis te zitten. Op 't Hummelhûs gaan we met elkaar kijken naar wat mogelijk is. Soms lukt het om de weg terug naar school te maken met begeleiding van 't Hummelhûs die meegaat en in andere gevallen is die stap nog te ver en worden leervaardigheden verder op 't Hummelhûs opgepakt.

Ook biedt 't Hummelhûs een plek voor volwassenen, waarbij sprake is van een ondersteuningsvraag. We begeleiden en ondersteunen op onze dagbesteding op de Natuurtuin, mensen met lichte tot matige psychogeriatrische aandoening, of die te maken hebben met uitdagingen op het gebied van lichte tot matige psychische aandoeningen. We bieden naast dagbesteding, ook ruimte voor re-integratietrajecten.

De diversiteit van doelgroepen, maken dat we altijd zorgvuldig kijken of iemand binnen 't Hummelhûs past en wordt er gekeken naar de veiligheid in combinatie met de kinderopvang en de opvang van zorgkinderen.

Op onze Voorhuizen bieden we begeleiding en ondersteuning aan ouder wordende volwassenen die te maken krijgen met een lichte tot matige psychogeriatrische aandoening, somatische aandoening of eenzaamheid. Het is belangrijk om met elkaar activiteiten te ondernemen, van het buitenleven te genieten en actief bezig te zijn. Het doel is om de zelfredzaamheid zo lang mogelijk te stimuleren en te behouden. De mantelzorger wordt ontlast, mede hierdoor kan de bezoeker langer thuis blijven wonen.

Afdeling:	Stand per 1-1-2025	Stand per 31-12-2025	Instroom	Uitstroom
Jeugd	31	20	7	20
Voorhuizen*	51	56	37	32
<i>Waarvan WMO</i>	27	26	25	26
<i>Waarvan WLZ</i>	17	25	26	18
Dagbesteding Tuin	19	17	5	7

* doorstroom intern van WMO naar WLZ

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Ondanks dat we in de afgelopen periode een grotere uitstroom dan instroom van kinderen in zorg hebben gezien, blijft onze focus onverminderd gericht op het bieden van passende ondersteuning aan kinderen en jongeren met een zorgvraag.

Met het stopzetten van het aanbod van logeren voor jeugdigen, hebben we een terugloop in aanmeldingen gezien betreft de zaterdagopvang. Hiermee lijkt er een behoefte voor een totaalpakket voor weekendopvang (zowel vrijdag, zaterdag-, als logeeropvang als totaal) aan vast te hangen. Doordat wij dit niet meer kunnen bieden wordt dit aanbod elders gezocht. Door afname van aanmeldingen, afname in uitbetalen van ORT (beperken van verlies op logeeropvang) en natuurlijke door- of uitstroom in de personele bezetting, hebben we door samenvoegen van de groepen in kunnen zetten op een efficiënte bezetting. Tegelijkertijd zijn er een aantal aanmeldingen binnengekomen op de zorg dagopvang, waar sprake was van een dusdanige zware ondersteuningsvraag (en daarbij horende beschikking), waardoor de financiële consequenties beperkt zijn gebleven.

Deze ontwikkeling in de uitstroom betekent niet dat de behoefte aan zorg of begeleiding afneemt; integendeel, het vraagt om een gerichte en flexibele inzet van ons zorgaanbod, waarbij we opmerken dat zorgvragen juist complexer van aard zijn.

In lijn met deze visie zullen we de komende periode onze inspanningen sterker richten op de groep thuiszitters. Deze doelgroep vraagt om specifieke, proactieve ondersteuning om terugkeer naar onderwijs en deelname aan het dagelijks leven te bevorderen. Door ons zorgaanbod meer toe te spitsen op deze kinderen en jongeren, streven we ernaar om vroegtijdig stagnatie in ontwikkeling te signaleren en passende interventies in te zetten.

Samenvattend blijven we investeren in kwalitatief goede ondersteuning voor alle kinderen en jongeren met een zorgvraag, terwijl we tegelijkertijd onze expertise en middelen strategisch richten op de groeiende zorgbehoefte onder thuiszitters. Hiermee waarborgen we continuïteit van zorg en vergroten we de kansen op duurzame participatie en ontwikkeling voor deze doelgroep.

Met het oog op de doelgroep volwassenen en ouder wordende volwassenen constateren we dat het huidige zorgaanbod grotendeels passend en toereikend is. De bestaande structuur sluit goed aan bij de ondersteuningsbehoeften van deze doelgroep, waardoor voortzetting van het aanbod in de huidige vorm wenselijk is.

Binnen de verschillende locaties zien we een stabiel en positief beeld. Voor locatie Voorhuis Oldeholtpade geldt dat het bezoekersaantal nog ruimte biedt om te groeien. Deze groei maakt het mogelijk om op termijn ook de woensdagen te openen, waarmee we de continuïteit en beschikbaarheid van ondersteuning verder kunnen versterken. Locatie Voorhuis Oudehorne laat een relatief constant bezoekersaantal zien, wat duidt op een stabiele behoefte en tevredenheid onder de deelnemers.

Ten aanzien van de dagbesteding in de natuurtuin is een inhoudelijke aanpassing gewenst. Deelnemers met geheugenproblematiek sluiten steeds vaker aan bij het Voorhuis en kunnen tegelijkertijd betrokken blijven bij de werkzaamheden in de tuin. Deze combinatie van structuur, nabijheid en activiteit sluit beter aan bij hun ondersteuningsvraag en draagt bij aan een veilige en betekenisvolle dag invulling.

Samenvattend blijft ons zorgaanbod voor volwassenen en ouder wordende volwassenen stevig staan, met gerichte aandacht voor groei bij Voorhuis Oldeholtpade en een inhoudelijke ontwikkeling binnen de natuurtuin. Hiermee borgen we een passend en toekomstgericht aanbod voor deze doelgroep.

Voor het komende jaar zullen we voor zowel de zorg Jeugd als de zorg volwassenen (met geheugenproblematiek), meer vanuit deze genoemde stamgroepen werken.

3.3 Personeel

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door een relatief stabiele personele bezetting op de werkvloer ondanks de hogere uitstroom van medewerkers dan instroom. Dit heeft deels te maken met twee jaar durend verzuim. De betreffende medewerkers werden niet actief ingezet op de groepen waardoor er sprake is van weinig invloed op de teams betreft de vertrekkende collega's. Binnen de zorg Jeugd viel de natuurlijke uitstroom samen met het effectiever samenvoegen van de groepen waardoor minder inzet van sociaal werkers nodig was.

Binnen het stafteam was echter sprake van aanzienlijk vangnet-gerelateerd verzuim. Dit type verzuim heeft merkbaar invloed gehad op de dagelijkse werkzaamheden en de verdeling van taken. Het vervangen van deze collega's bleek in de praktijk lastig. De benodigde expertise en specifieke functie-eisen maakten het moeilijk om tijdig geschikte vervanging te vinden. Hierdoor is er binnen het team extra inzet en flexibiliteit gevraagd om de continuïteit van werkzaamheden te waarborgen.

Ondanks deze uitdagingen heeft het team zich ingezet om de kwaliteit van ondersteuning en organisatieprocessen te behouden. Het merendeel van de medewerkers op de groepen heeft hierdoor het jaarlijks functioneringsgesprek gehad, van waaruit mooie gesprekken en ontwikkeldoelen zijn ontstaan. Het afgelopen jaar laat daarmee zowel stabiliteit als veerkracht zien binnen de personele organisatie.

Uitstroom:	16
<i>Pensionering</i>	1
<i>2 jaar verzuim</i>	4
<i>Ander werk</i>	9
<i>Vaststellingsovereenkomst</i>	2
Instroom	7

3.4 Stagiairs

De periode van stagelopen is meestal van een aantal maanden stage tot maximaal een jaar. Het komt zo nu en dan voor dat er gekozen wordt voor een langere stage.

Elke stagiaire heeft een vaste stagebegeleider; dit is een SW2, SW3 of een SW4, afhankelijk van de gevolgde opleiding, studiejaar en soort opdrachten. Stagiaires lopen mee naast de medewerkers, zij observeren en begeleiden de kinderen en volwassenen (dit hangt af van hun gekozen doelgroep en opleiding). Er worden opdrachten bedacht/ontwikkeld, toepasbaar binnen de werkwijze van 't Hummelhûs en vraag van de opleiding.

Wij horen graag hoe een stagiaire bepaalde taken en verantwoordelijkheden ziet, hier ontvangen wij dan graag een terugkoppeling van met input. Stagiaires leren van ons, maar wij leren ook zeker van stagiaires. Er vinden tussen de stagebegeleider en stagiaire wekelijks contactmomenten plaats, dit kan in de vorm van telefoon, naast elkaar werken of een persoonlijk gesprek. Hierin wordt besproken hoe het gaat, wat er van elkaar verwacht wordt, uitgesproken wat nodig is, leerdoelen evalueren, hoe het gaat met de opdrachten en hoe de stagiaire zich voelt. Hier wordt voldoende tijd voor vrijgemaakt. Het is belangrijk dat de verbinding er blijft en de lijnen kort. Eens in de zoveel tijd is er een gesprek tussen stagebegeleider, stagiaire en de mentor vanuit school.

In het afgelopen jaar is bewust gekozen voor rust en stabiliteit binnen het team. Deze keuze was nodig om de continuïteit van de werkzaamheden te waarborgen en om ruimte te creëren voor verdere ontwikkeling en verbetering van de interne processen.

De aansturing van het team is in deze periode gewijzigd. Deze verandering vroeg om extra aandacht en afstemming, wat heeft geleid tot het besluit om tijdelijk een beperkt aantal stagiaires te begeleiden, gekoppeld aan een beroepsgerichte opleiding. Op deze manier kon de focus volledig worden gelegd op het versterken van het team en het goed laten verlopen van de nieuwe aansturingsstructuur. Wel hebben een aantal maatschappelijke stagiaires welkom geheten, die vanuit VMBO 70 uren stage hebben gelopen. De begeleiding werd hierbij gegeven door de sociaal werker 3 van het Voorhuis.

In 2025 zijn er 2 stagiaires bij de zorg jeugd en de voorhuizen aangenomen. Bij de zorg jeugd per 11 maart en bij de voorhuizen vanaf juni 2025 voor een half jaar.

Vooruitkijkend naar de toekomst wordt verwacht dat er begin 2026 voldoende ruimte en stabiliteit is om stagiaires te begeleiden. In lijn hiermee is in het najaar van 2025 een nieuwe stagiaire gestart bij de dagbesteding in de natuurtuin. Doel is om per 2026, weer stagiaires van harte welkom te mogen heten op onze locaties

3.5 Vrijwilligers

Op dit moment hebben wij 31 vrijwilligers bij ons op 't Hummelhûs, en wat zijn wij hier trots op!

De uren verschillen per persoon, van vrijwilligers die een paar uur per twee weken meedraaien tot aan vrijwilligers die dagelijks chauffeurs voor onze deelnemers/bezoekers. Alle vrijwilligers krijgen een contract, tekenen een addendum en hebben een VOG. Daarnaast is de Sociaal Werker 3 van de groepen het vaste aanspreekpunt van de vrijwilligers; regelmatig bespreken zij hoe het gaat, waar de vrijwilliger tegenaan loopt of waar aanpassingen nodig zijn. Ook is de leidinggevende als ook de administratief een vast gezicht voor de vrijwilligers.

De taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers lopen uiteen. Zo hebben wij een groot aantal chauffeurs onder onze vrijwilligers. Deze brengen en halen onze deelnemers/bezoekers van en naar locatie. Er zijn vrijwilligers die helpen mee op de Natuurtuin. Sommigen van hen zijn seizoensgebonden aanwezig, bijvoorbeeld wanneer het voorjaar is of wanneer er meer taken beschikbaar zijn voor op de tuin.

Wanneer de vrijwilligers ook een rol spelen in het contact met deelnemers, te denken aan koken met en voor de groep of fietsen met de bezoekers, zal dit altijd onder de verantwoordelijkheid van een medewerker plaatsvinden. Degene die de vrijwilliger begeleidt spreekt met de vrijwilliger af wanneer ze samen om tafel gaan om dieper in te gaan op alle aspecten van het werk waar de vrijwilliger tegen aanloopt of meer over wil weten. Over de frequentie wordt samen een besluit genomen.

't Hummelhûs kan niet zonder vrijwilligers en is dan ook zeer dankbaar voor het team vrijwilligers die zich inzetten voor onze deelnemers en bezoekers. De vrijwilligers krijgen altijd een attentie bij de dag van de pedagogisch professional, vanuit de groepen wordt er aandacht geschonken aan de dag van de vrijwilliger. Ook hebben wij een ontzettend gezellige kerstborrel gehad met een groot deel van de personeelsleden en de vrijwilligers, er was een grote opkomst wat werd afgesloten met het overhandigen van het kerstpakket.

Daarnaast maken wij gebruik van de diensten van de Griffioenbus, een vervoersdienst uit de gemeente Weststellingwerf die ook gedraaid wordt door vrijwilligers.

Wij zijn super trots op deze stabiele grote groep vrijwilligers en wij hopen zo lang mogelijk te genieten van deze enthousiaste mensen!

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

Ondanks de wijzigingen in de bezetting binnen de organisatie blijkt dat deze veranderingen ook positieve effecten hebben gehad. De instroom van nieuwe medewerkers heeft gezorgd voor een frisse wind en nieuwe inzichten. Dit draagt bij aan innovatie, reflectie op bestaande werkwijzen en verdere professionalisering van het team.

Het samenvoegen van jeugdgroepen heeft aangetoond dat de beschikbare bezetting effectiever kan worden ingezet. Door deze aanpak ontstaat meer flexibiliteit in de planning en kan beter worden ingespeeld op de behoeften van de jeugd, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van begeleiding.

Daarnaast is een aantal langdurige verzuimdossiers succesvol afgesloten. Hieruit is de belangrijke conclusie getrokken dat duurzame inzetbaarheid sterk samenhangt met het werken op de juiste plek binnen de organisatie. Wanneer taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke kwaliteiten goed op elkaar aansluiten (wanneer de 'jas past') neemt de kans op langdurige uitval aanzienlijk af.

Verder wordt opnieuw bevestigd dat het werken met een kleiner stafteam, als gevolg van langdurige ziekte, heeft geleid tot kortere communicatielijnen. Dit heeft de effectiviteit en besluitvorming ten goede gekomen. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat de hoeveelheid werk gelijk is gebleven. Hierdoor kan de werkdruk in drukke periodes hoog oplopen.

Om deze ontwikkelingen te borgen en verder te versterken, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

Aanbevelingen

1. Blijven investeren in passende functies

Blijf structureel in gesprek met medewerkers over hun rol, taken en belastbaarheid. Tijdsige heroriëntatie of aanpassing van functies kan uitval voorkomen en draagt bij aan werkplezier en vitaliteit.

2. Bewaken van werkdruk en prioritering

Zorg voor duidelijke prioritering van werkzaamheden, vooral in periodes van onderbezetting. Het expliciet maken van wat voorrang heeft, en wat kan wachten, helpt om de werkdruk beheersbaar te houden.

3. Borging van effectieve samenwerking

De voordelen van kortere communicatielijnen dienen behouden te blijven, ook wanneer de bezetting in de toekomst weer toeneemt. Dit kan door heldere afspraken, duidelijke verantwoordelijkheden en nog efficiëntere overlegstructuren.

4. Evalueren van de samenvoeging van jeugdgroepen

Blijf de effecten van het samenvoegen van jeugdgroepen monitoren. Regelmatige evaluaties met medewerkers en betrokkenen zorgen ervoor dat tijdig kan worden bijgestuurd waar nodig.

5. Ruimte voor vernieuwing en reflectie

Maak bewust ruimte voor nieuwe ideeën en inzichten van nieuwe medewerkers. Dit stimuleert een lerende organisatie en zorgt ervoor dat positieve veranderingen worden vastgehouden.

Daarnaast merken wij, dat het inzetten van voldoende bekwaam en bevoegd personeel op de groepen niet onder druk is komen te staan op met name de groepen van de zorg volwassenen. Wel merken wij dat de arbeidsmarkt rondom het vinden van sociaal werkers binnen de jeugd, moeizaam verloopt in tegenstelling tot de andere functies binnen de zorg op maat.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In de afgelopen periode is zichtbaar geworden dat medewerkers steeds meer ruimte krijgen om input te leveren voor het scholingsplan voor het komende jaar. Deze betrokkenheid draagt bij aan een groter eigenaarschap over de eigen ontwikkeling en sluit beter aan bij individuele leerbehoeften en organisatiedoelen.

Tegelijkertijd blijkt dat medewerkers ondersteuning nodig hebben bij het concreet maken van hun scholingswensen. Leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol door het voeren van gerichte gesprekken, het stellen van verdiepende vragen en het helpen vertalen van ontwikkelwensen naar haalbare en passende scholingsactiviteiten. Deze begeleiding draagt bij aan meer focus en realistische keuzes binnen het scholingsplan.

Daarnaast zien we dat de inzet van het loopbaanbudget steeds meer vorm krijgt. Door medewerkers actief te bevragen op hun persoonlijke scholings- en ontwikkelwensen ontstaat er meer bewustwording over de mogelijkheden van het loopbaanbudget. Dit resulteert in een gerichtere en effectievere inzet van het beschikbare budget, waarbij scholing beter aansluit op zowel persoonlijke ambities als de behoeften van de organisatie.

Naast de vaste scholingen en trainingen (EHBO, BHV) heeft er afgelopen jaar ook opnieuw de training 'geweldloos verzet' plaatsgevonden, waar het team van de zorg Jeugd en dagbesteding Natuurtuin bij aan zijn gehaakt. Het Voorhuis heeft daarnaast de voorstelling 'Dag Mama' bijgewoond, waarin door middel van een theatervoorstelling coaching, uitleg en tips wordt gegeven hoe zij op een juiste manier mensen met dementie kunnen begeleiden. Ook is er een training gevolgd rondom de meldcode en huiselijk geweld.

Het team van SKJ'er heeft daarnaast begeleidde intervisie gevolgd, waarbij zij met andere zorgaanbieders samen deze bijeenkomsten hebben bijgewoond.

Concluderend kan worden gesteld dat het proces rondom scholing en ontwikkeling positief in beweging is. Door blijvend aandacht te hebben voor begeleiding door leidinggevenden en het actief stimuleren van het gesprek over ontwikkelwensen, kan deze ontwikkeling verder worden versterkt in het komende jaar.

Het afgelopen jaar is er actief gewerkt aan de volgende doelen:

Doel 1) Het team van leidinggevenden is in staat om situationeel leiderschap toe te passen binnen de teams, waarin eigenaarschap centraal staat. Het doel is behaald. Het team van leidinggevenden hebben samen met de manager een half jaar durende training gevolgd waarbij meerdere aspecten aan bod kwamen die passen bij de functie van leidinggevende. Daarnaast hebben de overleggen tussen leidinggevenden een structureel karakter gekregen. Binnen deze overleggen is ruimte voor afstemming op praktisch vlak, maar kan er ook gekozen worden voor een vorm van intervisie.

Doel 2) Door actief te participeren op goed werkgeverschap, ontwikkeling en loopbaanbegeleiding, binden en boeien medewerkers zich. Het doel is behaald. Met het inzetten van een nieuw sjabloon voor de functioneringsgesprekken en een opvolgdocument voor de jaarlijkse herhaling, wordt er per jaar vastgelegd welke leerdoelen de medewerker heeft. Gedurende het jaar kunnen medewerker en leidinggevende deze als rode draad naar voren laten komen in coaching gesprekken.

Doel 3) Het team Zorg op Maat volwassenen is eigen in rouw- en verliesbegeleiding. Het doel is behaald. Het team heeft een training gevolgd op het gebied van bieden van ondersteuning en begeleiding aan mensen die te maken hebben met het proces rondom dementie.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Naast de verplichte trainingen zoals EHBO en BHV, worden ook de volgende doelen 2026 opgepakt:

Doel 1) Versterken handelingsbekwaamheid bij complex gedrag en agressie

Uiterlijk 31 december 2026 heeft het team Zorg op Maat Jeugd de training 'Fysieke en mentale weerbaarheid' gevolgd, als vervolg op 'Geweldloos verzet', om veilig, professioneel en methodisch te kunnen blijven handelen in situaties met complex gedrag of agressie.

Resultaten:

- Training is opgenomen in het opleidings- en scholingsplan.
- Deelname van medewerkers is vastgelegd in het personeelsdossier.
- Reflectie op handelingsbekwaamheid en veiligheid is opgenomen in teamoverleggen.
- Afspraken over toepassing zijn verwerkt in werkafspraken of protocollen.
- Eventuele leerpunten uit incidentmeldingen (MIC/VIM) worden meegenomen in evaluaties.

Doel 2) Bevorderen van samenwerking en teamfunctioneren

In 2026 organiseert ieder team minimaal één teambuildingsactiviteit, gericht op het versterken van samenwerking, communicatie en professioneel teamfunctioneren.

Resultaten:

- Teambuilding is opgenomen in het scholingsplan.
- Activiteiten en deelname zijn vastgelegd in teamverslagen.
- Evaluatie van de activiteit is uitgevoerd en besproken in teamoverleg.
- Verbeterpunten of vervolgcacties worden benoemd en gemonitord.
- Resultaten worden betrokken bij medewerkerstevredenheid of teamontwikkeling.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Uit de evaluatie van het scholings- en ontwikkelbeleid blijkt dat het structureel in kaart brengen van scholingsbehoeften binnen de teams nog verdere versterking behoeft. Hoewel medewerkers betrokken zijn bij hun eigen ontwikkeling, is aanvullende ondersteuning en bijsturing vanuit leidinggevenden noodzakelijk om teams te stimuleren proactief mee te denken en scholingsbehoeften concreet te formuleren vanuit teambehoefte, en hierbij vooruit te denken. Het versterken van deze begeleidende rol van leidinggevenden wordt gezien als een belangrijk aandachtspunt voor het komende beleidsjaar.

In het afgelopen jaar is geïnvesteerd in diverse waardevolle trainingen, die aantoonbaar hebben bijgedragen aan de deskundigheidsbevordering van medewerkers. Deze investeringen sluiten aan bij de doelstelling om vakmanschap en professionaliteit binnen de organisatie duurzaam te versterken.

Er wordt geconstateerd dat de huidige ontwikkelbehoefte zich niet alleen richt op individuele scholing, maar in toenemende mate op teamontwikkeling. In lijn met deze constatering zal in het komende jaar worden ingezet op teambuildingsactiviteiten per team. Deze activiteiten zijn gericht op het versterken van samenwerking, communicatie en onderlinge verbinding, en vormen daarmee een essentieel onderdeel van het bredere doel rondom duurzame inzetbaarheid en organisatieontwikkeling.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer of bezoeker heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op 't Hummelhûs ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Begeleidingsdoelen (Jeugdwet/ Wmo/ Wlz)

Binnen 't Hummelhûs wordt gewerkt conform de uitgangspunten van de Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Wet langdurige zorg (Wlz). Centraal staan het leveren van passende en verantwoorde zorg, het versterken van eigen regie waar mogelijk en het bieden van duurzame ondersteuning waar nodig. Voor iedere jeugdige, volwassen deelnemer en Wlz-cliënt worden begeleidingsdoelen opgesteld die aansluiten bij de individuele ondersteuningsvraag, mogelijkheden en levensfase.

Het zorgsysteem Zilliz biedt structureel en actueel inzicht in de voortgang van de begeleidingsdoelen. Door dagelijkse en wekelijkse rapportages wordt de doelrealisatie inzichtelijk gemaakt via overzichtelijke grafieken. Deze informatie ondersteunt professionals (SW3/SW4) bij het monitoren, evalueren en bijstellen van de begeleiding en draagt bij aan transparante, onderbouwde verantwoording richting deelnemers, wettelijk vertegenwoordigers, zorgkantoren en opdrachtgevers.

De begeleidingsdoelen sluiten aan bij het ondersteuningsplan en worden actief bewaakt op samenhang met de gerealiseerde resultaten. De begeleiding wordt in samenspraak met de deelnemer en, indien van toepassing, diens vertegenwoordiger vormgegeven.

- Binnen de Jeugdwet ligt de focus op ontwikkeling, veiligheid en het vergroten van vaardigheden.
- Binnen de Wmo ligt de nadruk op zelfredzaamheid, participatie en maatschappelijke betrokkenheid.
- Binnen de Wlz wordt uitgegaan van langdurige, integrale ondersteuning, gericht op stabiliteit, kwaliteit van leven en continuïteit van zorg.

Overlegstructuur en kwaliteitsborging

Ter borging van de kwaliteit en continuïteit van zorg is een vaste overlegstructuur ingericht met kleine en grote teamoverleggen. In kleine teamoverleggen, waaronder ambulante begeleiding en individuele ondersteuning, worden begeleidingsdoelen structureel besproken en beoordeeld op passendheid en actualiteit. Waar nodig worden doelen bijgesteld in overleg met de deelnemer en/of diens vertegenwoordiger.

In grotere teams wordt gewerkt met casuïstiekbesprekingen. Casussen worden geselecteerd op basis van inhoudelijke ontwikkelingen, signalen uit de begeleiding of het aflopen van beschikkingen of indicaties. Op basis van rapportages, observaties en professionele afwegingen wordt vastgesteld of doelen zijn behaald en of bijstelling of vervolgstappen noodzakelijk zijn. Deze werkwijze sluit aan bij de wettelijke vereisten rondom doelmatige, passende en verantwoorde zorg binnen Jeugdwet, Wmo en Wlz.

Op organisatieniveau worden geen generieke trends waargenomen die aanleiding geven tot beleidsmatige procesaanpassingen. De begeleiding blijft nadrukkelijk persoonsgericht en individueel afgestemd. De huidige overlegstructuur wordt als effectief beschouwd en wordt voortgezet.

Terugkerende doelthema's

Hoewel maatwerk leidend is, worden in de praktijk terugkerende doelthema's gesignaleerd binnen alle financieringsvormen (Jeugdwet, Wmo en Wlz). Deze doelen richten zich onder andere op:

- het vergroten of behouden van zelfstandigheid;
- het zelfstandig uitvoeren van activiteiten;

- het reguleren van prikkels en omgaan met overbelasting;
- het leren vragen om hulp of het uitstellen daarvan.

De snelheid en mate van doelrealisatie verschillen per deelnemer en worden beoordeeld binnen de context van diens mogelijkheden, ondersteuningsbehoefte en indicatie. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van proportionele en passende zorg.

Evaluatiegesprekken en participatie

Evaluatiegesprekken vormen een vast onderdeel van het ondersteuningsproces. Van ieder gesprek wordt een verslag opgesteld en vastgelegd in het dossier. Er wordt onderscheid gemaakt tussen reguliere voortgangsgesprekken en evaluatiegesprekken, waarbij bij evaluaties expliciet aandacht is voor doelrealisatie, rapportages en voortgang.

Evaluaties vinden zowel tussentijds plaats als voorafgaand aan het verlengen van een beschikking of indicatie. Jaarlijks wordt een evaluatieformulier ingevuld door ouders en kind/jongere of door de deelnemer en/of diens vertegenwoordiger. Voor PGB-deelnemers geldt dat dit in principe tweemaal per jaar gebeurt, tenzij anders overeengekomen. Voor kinderen en deelnemers met een verstandelijke beperking is een vereenvoudigde versie beschikbaar, passend bij het ontwikkelingsniveau.

Deze werkwijze borgt participatie, inspraak en transparantie, zoals voorgeschreven binnen Jeugdwet, Wmo en Wlz.

Evaluatieproces en afstemming met netwerk en ketenpartners

Na circa drie maanden vindt een evaluatie van de start van de ondersteuning plaats. Vervolgens wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd, en indien noodzakelijk vaker. Bij evaluaties zijn de deelnemer en de mentor (SW3/SW4) betrokken, en waar nodig de leidinggevende. Afhankelijk van de situatie sluiten ook ouders, wettelijke vertegenwoordigers, woon- of persoonlijk begeleiders, mentoren of andere betrokken zorgaanbieders aan.

Van elk evaluatiegesprek wordt een verslag opgesteld en opgenomen in het dossier. Eventuele acties en bijstellingen worden uitgezet door de mentor of betrokken SW3/SW4-medewerker. Evaluatiemomenten worden tevens benut voor afstemming met opdrachtgevers en ketenpartners, zoals jeugdhulpregisseurs, Wmo-contactpersonen of zorgkantoren in het kader van de Wlz. Hiermee wordt invulling gegeven aan de vereisten rondom samenwerking, continuïteit en verantwoording van zorg.

Bijlagen

- Evaluatie (ouder wordende) volwassenen
- Evaluatie kind
- Evaluatie Jongere

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Tevredenheid, Veiligheid en Evaluatie

Binnen 't Hummelhûs wordt structureel aandacht besteed aan de tevredenheid van deelnemers en hun ouders/verzorgers. Uit evaluatiegesprekken blijkt dat deelnemers over het algemeen tevreden zijn over de geboden zorg en ondersteuning. Naast het bespreken van tevredenheid tijdens evaluaties, wordt het van belang geacht dat deelnemers en hun netwerk hun ervaringen ook anoniem kunnen delen. Hiertoe worden periodiek tevredenheidsonderzoeken ingezet door onze medewerker kwaliteit en veiligheid. Deze onderzoeken bieden een aanvullend instrument voor cliënten die zich mogelijk niet vrij of veilig voelen om hun mening mondeling te uiten tijdens evaluatiegesprekken. Helaas heeft deze het afgelopen jaar niet plaatsgevonden door afwezigheid van desbetreffende medewerker. 2026 zullen deze worden afgenomen.

Tijdens evaluatiegesprekken wordt expliciet en structureel aandacht besteed aan veiligheid en risico's, in lijn met de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Hierbij wordt gericht gevraagd naar specifieke risico's, zoals agressie of onveilige situaties. De actuele risico's worden besproken en vergeleken met eerdere evaluatiemomenten, zodat veranderingen en trends inzichtelijk worden en passende maatregelen tijdig kunnen worden getroffen.

Signalering, opvolging en actiepunten

Indien tijdens evaluatiegesprekken signalen, verbeterpunten of ondersteuningsbehoeften naar voren komen, worden deze direct besproken met de betrokken professional(s) die bij het gesprek aanwezig zijn. Wanneer het om situaties betreft die impact hebben op veiligheid of kwaliteit van zorg, zoals knelpunten rondom vervoer, worden deze uitgebreid geëvalueerd en vastgelegd.

De evaluatiegesprekken worden gevoerd door SW3- en/of SW4-medewerkers. Indien noodzakelijk worden signalen gedeeld met de betrokken teams en wordt afstemming gezocht met het stafteam. Op basis hiervan worden concrete acties geformuleerd en vastgelegd op een centrale actielijst. Deze actielijst wordt actief gemonitord, zodat opvolging wordt geborgd en acties niet verloren gaan. Reflectie op het handelen en ieders rol in de situatie maakt onderdeel uit van dit proces, met als doel structurele verbetering van de zorg.

Borging van continuïteit en evaluatieproces

Het uitgangspunt is dat evaluatiegesprekken tijdig en volgens planning plaatsvinden. Het verzetten of uitvallen van evaluaties wordt zoveel mogelijk voorkomen, omdat dit de voortgang en kwaliteit van het zorgproces kan vertragen. Regelmatige evaluatie en reflectie worden beschouwd als essentiële onderdelen van professionele en verantwoorde zorgverlening.

Monitoring van begeleidingsdoelen

De begeleidingsdoelen worden dagelijks en wekelijks gemonitord binnen het zorgsysteem en vastgelegd in rapportages. Deze structurele monitoring maakt het mogelijk om tijdens evaluaties onderbouwd terug te grijpen op de voortgang, doelrealisatie en eventuele knelpunten. Hiermee wordt de kwaliteit, transparantie en doelmatigheid van de begeleiding geborgd.

In onze praktijk: Dagelijks observeren, interpreteren en (zo nodig) rapporteren onze medewerkers op wat zij zien en ervaren. Zien zij toegenomen risico's in de ondersteuning en begeleiding van de deelnemers of bezoekers, dan wordt dit direct besproken met de betrokkenen en eventuele acties op ingezet. Bij beginsel bleek na feedback van deelnemers en bezoekers, dat het document van de persoonlijke RI&E te uitgebreid was. We hebben het document aangepast en toegespitst op specifieke doelgroepen.

Voor ons is het allerbelangrijkste om het contact en dialoog met de deelnemers en bezoekers te voeren. Gedurende de dag gezien en gehoord worden, dat er oprecht aandacht is voor de input die iemand geeft. Een mooi voorbeeld hiervan is de wens die is uitgesproken, om de ruimte van het voorhuis Oudehorne te moderniseren, maar daarnaast ook de wens om vaker 'erop uit' te gaan. In principe is ons uitgangspunt dat de activiteiten zoveel als mogelijk plaatsvinden op locatie, maar met beide wensen in gedachten, zijn we gestart met het aanpassen van de ruimte, gecombineerd met uitstapjes naar bijv. de kringloop.

5.3 Inspraakmomenten

Het afgelopen jaar is opnieuw met betrokkenheid en inzet gewerkt aan het opzetten van een centrale cliëntenraad. Ondanks deze inspanningen is het tot op heden niet gelukt om deze vorm van gezamenlijke vertegenwoordiging duurzaam vorm te geven. De praktijk liet zien dat het voor deelnemers, bezoekers, ouders of mantelzorgers niet altijd eenvoudig is om zich langdurig te verbinden aan een formele overlegstructuur, of willen zich eenvoudigweg niet binden. Dit vraagt om blijvende reflectie op de manier waarop inspraak het beste kan worden georganiseerd en welke vormen het meest aansluiten bij de leefwereld en mogelijkheden van de bezoekers en deelnemers.

Tegelijkertijd bleef inspraak in het dagelijks handelen nadrukkelijk aanwezig. Aan het einde van iedere dag wordt samen stilgestaan bij wat er is gebeurd, in een gezamenlijke afronding of keukentafevaluatie. In deze momenten is ruimte voor het delen van ervaringen, het uitspreken van wensen en het benoemen van wat goed ging of beter kan. Deze laagdrempelige gesprekken zorgen ervoor dat eenieder zich gehoord voelt en dragen bij aan een cultuur van openheid en wederzijds vertrouwen. De inzichten die hieruit voortkomen, vormen een belangrijke basis voor het voortdurend verbeteren van de begeleiding en ondersteuning.

In het komende jaar blijft de organisatie zich inzetten voor het versterken van cliëntenparticipatie. Daarbij wordt verkend welke alternatieve en meer passende vormen van inspraak mogelijk zijn, naast of in plaats van een centrale cliëntenraad. Er wordt nadrukkelijk aangesloten bij wat voor deelnemers en bezoekers haalbaar en prettig is, met behoud van de dagelijkse evaluatiemomenten als vaste pijler. Op deze manier wordt verder gebouwd aan een betekenisvolle en duurzame betrokkenheid van deelnemers en bezoekers bij het vormgeven van de zorg en ondersteuning.

Vanuit een aantal evaluatiemomenten (keukentafelgesprekken) is het volgende naar voren gekomen:

- Op het Voorhuis wordt genoten van de samenwerking met de kinderopvang. Denk aan sint-maarten, sinterklaas etc. De wens is dat dit nog vaker plaatsvindt.
- Soms liggen er losse snoeren of staan er rollators in de weg op het voorhuis. Het is fijn wanneer we met zijn allen erom denken deze aan de kant te zetten en de looproutes veilig te houden.
- Mensen met een visusbeperking vinden de verlichting in combinatie met donkere muren en meubels niet fijn. 2026 wordt de ruimte van het voorhuis aangepast en kleuren aangepast. Wens is hierbij nog steeds om de gezellige huiselijke omgeving vast te houden.
- De wens is om meer externe uitstapjes te maken. Desondanks vinden wij dat juist een bezoek aan onze locaties, al een uitstap is voor de bezoekers. We proberen daarom deze uitstapjes niet van structurele aard te maken.
- Vanuit de jongerengroep is de wens uitgesproken grotere fietsen op locatie te hebben. Deze zijn aangeschaft en opgeknapt door de jongeren zelf.
- Vanuit de dagbesteding van de tuin is de wens voor het hebben van een vaste kantine uitgesproken. De werkplaats (tussen overige collega's van de technische dienst) was niet meer geschikt voor de groeiende groep. Intussen is het magazijn aangepast en heeft deze groep hier zijn eigen vaste kantine gekregen.
- Als enorm fijne feedback wordt aan ons teruggegeven dat er ruimte en tijd wordt genomen om ook naar de mantelzorgers te luisteren. Dit wordt enorm gewaardeerd.
- Het voorhuis beleeft veel plezier aan de nieuw aangelegde beleeftuin in Oldeholtgade. Ze zien er naar uit dat de puntjes op de i worden gezet, waarbij zij gebruik kunnen maken van o.a. een tuinkas.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Vanuit de verschillende keukentafelgesprekken kunnen we over het algemeen stellen dat onze bezoekers en deelnemers tevreden zijn met het reilen en zeilen op onze locaties. Binnen de mogelijkheden en kaders wordt de gegeven feedback naar geluisterd en opgepakt. In het voorgaande hoofdstuk heeft u kunnen lezen welke punten naar voren zijn gekomen vanuit de keukentafelgesprekken, en welke acties hieruit voort zijn of zullen komen.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Binnen onze organisatie hechten wij grote waarde aan het meten en bespreken van cliënttevredenheid. In 2024 is een uitgebreid tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek leverde waardevolle inzichten op en kende een hoge respons.

In 2025 is ervoor gekozen om geen jaarlijkse tevredenheidsmeting uit te voeren. Om de responsbereidheid hoog te houden, achten wij het niet wenselijk om jaarlijks een uitgebreide meting uit te zetten. Daarnaast was de verantwoordelijke medewerker gedurende langere tijd afwezig, waardoor prioriteit is gegeven aan de continuïteit van zorg en andere organisatorische werkzaamheden.

Hoewel in 2025 geen anonieme meting heeft plaatsgevonden, blijft tevredenheid een structureel onderdeel van onze werkwijze. Tijdens evaluatiegesprekken en einde-zorg gesprekken zijn samenwerking en tevredenheid vaste agendapunten. In deze gesprekken is geen sprake van anonimiteit, maar zij bieden wel ruimte voor directe terugkoppeling en verdieping.

Op deze manier blijven wij feedback ophalen en benutten wij deze voor verdere kwaliteitsverbetering.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Binnen 't Hummelhûs wordt cliënttevredenheid structureel gevolgd via evaluatiegesprekken, voortgangsgesprekken en exitgesprekken. Hoewel in 2025 geen anonieme schriftelijke meting heeft plaatsgevonden, is op meerdere momenten actief feedback opgehaald bij deelnemers en hun netwerk. Deze gesprekken bieden ruimte voor verdieping en geven een representatief beeld van hoe de geboden ondersteuning wordt ervaren.

Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat deelnemers zich over het algemeen veilig, welkom en serieus genomen voelen binnen de zorgboerderij. De kleinschaligheid en de persoonlijke benadering worden daarbij vaak genoemd als belangrijke factoren voor het ervaren van vertrouwen. Deelnemers geven aan dat zij zichzelf kunnen zijn en dat er rekening wordt gehouden met hun tempo, belastbaarheid en mogelijkheden.

De dagelijkse structuur, de praktische werkzaamheden en het contact met dieren worden als waardevol en rustgevend ervaren. Verschillende deelnemers benoemen dat deelname bijdraagt aan meer zelfvertrouwen, het opdoen van vaardigheden en het ervaren van zingeving. Successen (zowel groot als klein) worden volgens deelnemers gezien en benoemd door begeleiders. Ook de bejegening door medewerkers wordt positief beoordeeld; begeleiders worden omschreven als betrokken, duidelijk en benaderbaar. De communicatie wordt als open en eerlijk ervaren, waarbij deelnemers het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en dat zij inspraak hebben in hun traject.

Naast deze positieve punten zijn tijdens gesprekken ook aandachtspunten en wensen naar voren gekomen. Enkele deelnemers geven aan behoefte te hebben aan meer variatie in werkzaamheden of activiteiten, met name op langere dagen of bij een langdurig verblijf binnen de dagbesteding. Daarnaast is benoemd dat veranderingen in planning of activiteiten soms als onduidelijk of onverwacht worden ervaren, waardoor extra uitleg of tijd nodig is om hierop te kunnen anticiperen.

Ook werd door sommige deelnemers aangegeven dat de prikkelbelasting op bepaalde momenten hoog kan zijn, bijvoorbeeld bij drukte of groepsactiviteiten. Waar mogelijk wordt hier al rekening mee gehouden, maar dit blijft een aandachtspunt in de begeleiding. Verder is genoemd dat het voor nieuwe deelnemers soms tijd kost om te wennen aan de structuur en verwachtingen binnen de zorgboerderij.

Vanuit ouders/verzorgers, partners, familie, mantelzorgers en verwijzers wordt de betrokkenheid en bereikbaarheid van de organisatie gewaardeerd. Tegelijkertijd is aangegeven dat tussentijdse terugkoppeling over kleine ontwikkelingen of veranderingen soms uitgebreider zou mogen, zodat het netwerk beter op de hoogte blijft.

In exitgesprekken geven deelnemers aan met een overwegend positief gevoel terug te kijken op hun periode bij 't Hummelhûs. Redenen voor uitstroom zijn onder andere het behalen van persoonlijke doelen, doorstroom naar werk of een andere vorm van dagbesteding, of een verandering in de zorgvraag. Tegelijkertijd wordt ook benoemd dat afscheid nemen soms moeilijk is vanwege de vertrouwde omgeving en opgebouwde relaties.

Ondanks het uitblijven van een anonieme tevredenheidsmeting in 2025, kan op basis van evaluaties, voortgangsgesprekken en exitgesprekken worden geconcludeerd dat de cliënttevredenheid binnen 't Hummelhûs op een goed niveau ligt. De ontvangen feedback is overwegend positief en bevestigt dat deelnemers de geboden ondersteuning als passend, respectvol en waardevol ervaren, terwijl de genoemde aandachtspunten richting geven aan verdere ontwikkeling.

De organisatie blijft cliënttevredenheid structureel monitoren en beschouwt dit als een essentieel onderdeel van kwaliteitsbewaking. Signalen uit gesprekken worden actief gebruikt om de zorg waar nodig bij te stellen en verder te verbeteren. Op deze manier wordt gewerkt volgens een cyclisch proces van evalueren, leren en bijstellen.

Voor het komende jaar wordt opnieuw bekeken op welke wijze een formele, bij voorkeur anonieme, tevredenheidsmeting kan worden uitgevoerd, passend bij de doelgroep en de organisatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de belastbaarheid van deelnemers en de wens om een representatief beeld te verkrijgen.

Hiermee blijft 't Hummelhûs werken aan transparantie, verantwoording en continue kwaliteitsverbetering, met als doel het bieden van veilige, passende en ontwikkelingsgerichte ondersteuning aan alle deelnemers.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Binnen onze organisatie komen incidenten voor. Incidenten worden allen geregistreerd binnen Zilliz. De leidinggevendenden zorgen voor een correcte afhandeling van deze incidenten. Alle incidentmeldingen worden besproken tijdens het structurele teamoverleg. Mocht een incident een

Vanuit de (dagbesteding) Jeugd zien we een aantal incidenten die met name gelinkt zijn aan agressie. Op met name de tuin hebben we het afgelopen jaar jeugdigen opgevangen waarbij agressieve uitbarstingen een manier waren om te gaan met gevoelens, emotie en trauma. Bij alle incidenten is gezorgd voor back-up op het directe moment van de uitbarsting. Na directe afloop (zelfde dag) wordt nazorg geboden aan de betrokkenen. Indien een incident een structurele aard kreeg, is opvolging vanuit MDO opgepakt; doelen zijn bijgesteld, waarbij acties anders op zijn gepakt. Daarnaast hebben er gesprekken met medewerkers plaatsgevonden met de vraag of dergelijke vorm van het bieden van begeleiding, past bij de individuele persoon. Dit heeft geleid tot een wisseling binnen de personele bezetting van het team.

In het geval van deze specifieke casus heeft het er toe geleid dat er tijdelijk draagvlak is ontstaan vanuit de gemeente, voor het inzetten van tijdelijke inzet van individuele begeleiding. Na een aantal maanden is betreffende deelnemer enorm gegroeid in sociaal emotionele ontwikkeling en het aanleren van schoolse vaardigheden, waardoor deze begeleiding na een aantal maanden afgeschaald kon worden en grote stappen naar onderwijs worden gezet.

Betreft de casus van Jeugd (weglopen) is ervoor gezorgd dat er meer in de directe nabijheid van de betreffende deelnemer begeleiding wordt geboden.

Melder	Titel	Categorieën
Zorg jeugd	Woedeaanval I	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	Verbale agressie	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	Verbale agressie	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	Verbale agressie	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd	Vinger tussen de deur	Incidentenmelding Algemeen, Incidentenmelding Overig
Zorg jeugd	Incident vervoer	Incidentenmelding Algemeen, Incidentenmelding Overig
Voorhuis OHP	Medicatie later gegeven	Incidentenmelding Medicatie
Dagbesteding tuin jeugd	Incidentmelding Auto	Incidentenmelding Agressie
Zorg jeugd	A loopt weg	Incidentenmelding Overig
Dagbesteding tuin jeugd	D schopt en trapt de begeleider in het gezicht	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	D slaat en schopt A en zijn begeleiders	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	Escalatie, spullen stuk maken en begeleiders + kinderen slaan en schoppen	Incidentenmelding Agressie
Dagbesteding tuin jeugd	D haalt uit naar begeleiding en vernielt spullen	Incidentenmelding Agressie

Zorg jeugd	I loopt van 't Hummelhus weg	Incidentenmelding Algemeen, Incidentenmelding Overig
9 agressie		
3 algemeen		
1 medicatie		
1 overig		

6.2 Medicatie

Het afgelopen jaar is er één incident rondom medicatie geregistreerd.

Vanuit de dagbesteding voor volwassenen richt het incident zich op het later geven van medicatie. Normaliter wordt er een alarm gezet voor medicatietijden. Ditmaal door omstandigheden is de medicatie later gegeven. Hierbij is sprake geweest van een incidenteel incident.

6.3 Agressie

Het afgelopen jaar hebben er zich 9 agressie-incidenten voorgedaan, waarvan 8 binnen de zorg jeugd en 1 incident bij voorhuis Oldeholtpade.

De 8 incidenten die hebben plaatsgevonden hadden allen te maken met jongeren die vanuit de dagbesteding Tuin voor Jeugd werden begeleid. Al deze incidenten hebben het karakter waarbij er sprake is geweest van agressie richting begeleiders en andere kinderen/jongeren.

Een overzicht van de incidenten staan beknopt omschreven bij het hoofdstuk 'Ongevallen en bijna ongevallen'.

Bijlagen

- Incidenten melding stappenplan+formulier voorbeeld

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Vanuit de incidentmeldingen kunnen we stellen dat we het afgelopen jaar te maken hebben gehad met veel agressie op de tuin Jeugd. Dit heeft direct te maken met de nieuwe doelgroep 'jongeren' die hier zijn gestart. De achtergrond van deze jongeren staat in direct verband met de geregistreerde incidenten. We keuren agressie en geweld af, maar hebben begrip voor de wijze waarop de jongeren trauma en angst maskeren met agressie.

Door hiervan bewust te zijn in de begeleidingen, in te steken op het afkeuren van het gedrag maar niet de jongere zelf, maakt dat zij mogen landen bij ons. Dit maakt niet dat we agressie toestaan. Indien de jongere niet in staat is bij te draaien, wordt diegene verzocht om naar huis te gaan.

Door in te steken op direct contact met betrokkenen, hebben we ook mogen ervaren dat met de juiste begeleiding en ondersteuning, uiteindelijk fantastische stappen door deze jongeren worden gemaakt. Vanuit de begeleiders zijn soms ook conclusies getrokken, dat zij als persoon niet goed in staat zijn deze doelgroep adequaat te kunnen begeleiden.

Met betrekking tot de medicatie-incidenten, valt op dat er weinig incidenten zijn geregistreerd. Op de groepen wordt actief gewerkt met medicatie-alarmen wanneer er sprake is van medicatie tijdens dagbestedingstijd, maar desondanks verwachten we dat er een aantal kleine incidenten niet zijn geregistreerd. Binnen de teambesprekingen staat vast op de agenda het doornemen van de incidenten. We zullen het belang van registreren opnieuw onder de aandacht brengen van de collega's.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Terugkijkend op het afgelopen jaar kan worden geconcludeerd dat grote acties uit de actielijst in beperkte mate zijn opgepakt. Dit hangt direct samen met de afwezigheid van de medewerker Kwaliteit en Veiligheid gedurende een aanzienlijk deel van het jaar. Hierdoor lag de nadruk noodgedwongen op het waarborgen van de continuïteit en het zorgvuldig borgen van lopende processen.

De prioriteit is bewust gelegd bij het in stand houden van bestaande kwaliteits- en veiligheidsafspraken, zodat risico's werden beheerst en de dagelijkse praktijk stabiel bleef functioneren. Hoewel hierdoor minder voortgang is geboekt op grotere, ontwikkelgerichte acties, is de basis op orde gebleven en zijn essentiële processen geborgd.

Voor de komende periode biedt dit een stabiel vertrekpunt om de openstaande acties planmatig en met hernieuwde focus op te pakken.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. Doel 1) 't Hummelhûs blijft zich de komende vijf jaar richten op het verder continueren en solidere van de organisatie door in te blijven steken op korte lijnen en transparantie binnen en buiten de organisatie.

2. Doel 2) Wij zijn als zorgaanbieder onderdeel en verbonden binnen het regionale sociale domein waarin we samen met gemeenten en andere zorgaanbieders staan voor passende jeugdhulpverlening zodat we samenwerken aan een dekkend zorg- en onderwijslandschap.

3. Doel 3) Door het actiever inzetten op meerdere kwaliteitsindicatoren en toepassen van PDCA heeft 't Hummelhûs een verdere verdiepingsslag gemaakt op het gebied van kwaliteit.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Doel 1) 't Hummelhûs blijft zich de komende vijf jaar richten op het verder continueren en solidere van de organisatie door in te blijven steken op korte lijnen en transparantie binnen en buiten de organisatie.

- Verspreid over 2026 wordt de RASCI-methode toegepast op meerdere onderdelen en processen binnen de organisatie, zodat processen scherper en effectiever doorlopen worden.

- Het team leidinggevenden gaat in samenwerking met het management verdere invulling te geven aan een toekomstbestendige en solide organisatie.

- Werkplezier en vitaliteit wordt onder de aandacht gehouden door:

- Jaarlijks scholingsplan op te stellen en uit te voeren.
- Actief bespreekbaar maken van het inzetten van IKB en loopbaanbudget tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek. Maar ook tijdens dit gesprek bespreekbaar maken en houden 'of de jas past'; zit je op je plek of is er meer/iets anders nodig?

2. Doel 2) Wij zijn als zorgaanbieder onderdeel en verbonden binnen het regionale sociale domein waarin we samen met gemeenten en andere zorgaanbieders staan voor passende jeugdhulpverlening zodat we samenwerken aan een dekkend zorg- en onderwijslandschap.

- 't Hummelhûs is onderdeel van een werkgroep waarbij wordt onderzocht hoe onderwijs wordt gecombineerd met zorg, en op welke wijze dit gefinancierd kan worden.

- Op organisatieniveau worden 'kijkjes in de keuken' georganiseerd bij andere (zorg)organisaties.

- In de regio van onze locatie te Oldeholtpade is het zorg- en ondersteuningsnetwerk voor volwassenen en ouderen verder uitgebreid. 't Hummelhûs heeft hier een goede naamsbekendheid gekregen waarbij verwijzers ons goed weten te vinden.

- Er wordt gewerkt aan instroom rondom schoolse begeleidingen voor kinderen en jongeren die uit zijn gevallen binnen het onderwijs. Op onze locaties wordt in samenwerking met scholen en docenten ook lessen op locatie van de dagbesteding aangeboden.

3. Doel 3) Door het actiever inzetten op meerdere kwaliteitsindicatoren en toepassen van PDCA heeft 't Hummelhûs een verdere verdiepingsslag gemaakt op het gebied van kwaliteit.

- Wij ontvangen meer feedback door inspraak en een actieve cliëntenraad en implementeren deze eventuele verbeterpunt in de bedrijfsvoering.
- Door gebruik te maken van ons eigen opgestelde nieuwe tevredenheidsonderzoeken ontvangen we actuele feedback waaruit mogelijke verbeterpunten komen. Binnen het nieuwe tevredenheidsonderzoek staan de negen kernwaarden van de Federatie Landbouw en Zorg centraal onder de onderwerpen 'samen', 'buiten' en 'gewoon'.
- Doordat de jaarplanning centraal staat, worden beleidsstukken jaarlijks doorgenomen, geëvalueerd en zo nodig aangepast.
- Medezeggenschap wordt als vast onderdeel ingezet gedurende de begeleidingen.

8.3 Plan van aanpak

1. Doel 1) 't Hummelhûs blijft zich de komende vijf jaar richten op het verder continueren en solidere van de organisatie door in te blijven steken op korte lijnen en transparantie binnen en buiten de organisatie.

- Verspreid over 2026 wordt de RASCI-methode toegepast op meerdere onderdelen en processen binnen de organisatie, zodat processen scherper en effectiever doorlopen worden. *Een getrainde RASCI-begeleider gaat ons het eigen maken om bedrijfsprocessen effectief in te richten, met eigenaarschap voor de taakhouders. Binnen de organisatie worden de*

- Het team leidinggevenden gaat in samenwerking met het management verdere invulling te geven aan een toekomstbestendige en solide organisatie. *tijdens de structurele stafteamoverleggen wordt op overstijgend niveau gewerkt aan het geven van invulling op verschillende onderwerpen op zowel beleidsniveau als op groepsniveau.*

- Werkplezier en vitaliteit wordt onder de aandacht gehouden door:

- Jaarlijks scholingsplan op te stellen en uit te voeren. *Ieder jaar wordt aan de hand van een inventarisatie input gevraagd aan de verschillende teams voor het opstellen van een scholingsbegroting. Aan het einde van het jaar wordt deze gepubliceerd, waarna men het opvolgend jaar de scholing of training in kan zetten.*
- Actief bespreekbaar maken van het inzetten van IKB en loopbaanbudget tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek. Maar ook tijdens dit gesprek bespreekbaar maken en houden 'of de jas past'; zit je op je plek of is er meer/iets anders nodig? *Het in 2024 nieuw opgestelde functioneringsgesprekkenformulier, wordt aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van de eigen persoonlijke ontwikkeling en op welke wijze het IKB of LBB ingezet kan worden ten gunste van de vitaliteit van de medewerker. 2025 is een aanvulling gemaakt op het functioneringsgesprekformulier, dit in de vorm van een opvolgformulier. Ook hierin wordt aandacht besteed aan werkplezier.*

2. Doel 2) Wij zijn als zorgaanbieder onderdeel en verbonden binnen het regionale sociale domein waarin we samen met gemeenten en andere zorgaanbieders staan voor passende jeugdhulpverlening zodat we samenwerken aan een dekkend zorg- en onderwijslandschap.

- 't Hummelhûs is onderdeel van een werkgroep waarbij wordt onderzocht hoe onderwijs wordt gecombineerd met zorg, en op welke wijze dit gefinancierd kan worden. *Februari 2025 is er een start gemaakt met het oprichten van een werkgroep, dit in samenwerking tussen een viertal zorgboerderijen uit de regio. De gezamenlijke behoefte is er om te komen tot een passend aanbod voor kinderen en jeugdigen. Met het betrekken van steunpunt zorg en onderwijs is er een bredere stap gemaakt voor het inzetten van een passend aanbod. Stichting BEZINNzorg is daarbij betrokken als overkoepelende stem van de noordelijke zorgboeren. Eerste fase van het project loopt naar een afronding, waarbij er concrete leervoorwaarden zijn opgesteld waaraan een jeugdige kan werken vanuit de ondersteuning vanuit de zorgboerderij, wanneer er nog geen directe betrokkenheid van onderwijs is.*

- Op organisatieniveau worden 'kijkjes in de keuken' georganiseerd bij andere (zorg)organisaties. *Op laagdrempelig niveau worden werkbezoeken gepland bij collega-zorgaanbieders uit de regio. Dit om te leren van elkaar en te netwerken. Andere aanbieders zijn hierbij ook welkom bij ons.*

- In de regio van onze locatie te Oldeholtspade is het zorg- en ondersteuningsnetwerk voor volwassenen en ouderen verder uitgebreid. 't Hummelhûs heeft hier een goede naamsbekendheid gekregen waarbij verwijzers ons goed weten te vinden. *Het Voorhuis in Oldeholtspade heeft het afgelopen jaar een groei gemaakt in het aantal bezoekers. Echter blijft er ruimte voor uitbreiding waarbij de woensdag nog geopend moet worden. Er wordt ingezet op actief contact met verwijzers, en gemeenten.*

- er wordt gewerkt aan instroom rondom schoolse begeleidingen voor kinderen en jongeren die uit zijn gevallen binnen het onderwijs. Op onze locaties wordt in samenwerking met scholen en docenten ook lessen op locatie van de dagbesteding aangeboden. Naast het al lopende project, willen we ook vanuit eigen organisatie werken aan een aanbod voor schoolse begeleiding, waarbij we in korte lijnen de samenwerking willen versterken met (speciaal) onderwijsorganisaties. Door actief in te zetten op dit contact, verwachten we komend jaar een groei in aantal kinderen en jongeren te zien, maar daarnaast ook een groei in de samenwerking en betrokkenheid van scholen. Mogelijk is er ruimte om een deel onderwijs aan te kunnen bieden op onze eigen locatie.

3. Doel 3) Door het actiever inzetten op meerdere kwaliteitsindicatoren en toepassen van PDCA heeft 't Hummelhûs een verdere verdiepingsslag gemaakt op het gebied van kwaliteit.

- Wij ontvangen meer feedback door inspraak en een actieve cliëntenraad en implementeren deze eventuele verbeterpunt in de bedrijfsvoering. *2025 zijn de benodigde documenten opgesteld. Met het uitvallen van de medewerker kwaliteit en veiligheid in 2025, verwachten we nu 2026 weer verder te kunnen met het actief betrekken van een cliëntenraad.*

- Door gebruik te maken van ons eigen opgestelde nieuwe tevredenheidsonderzoeken ontvangen we actuele feedback waaruit mogelijke verbeterpunten komen. Binnen het nieuwe tevredenheidsonderzoek staan de negen kernwaarden van de Federatie Landbouw en Zorg centraal onder de onderwerpen 'samen', 'buiten' en 'gewoon'. *Onze medewerker kwaliteit ontwikkeld 2026 een aangepast format voor de tevredenheidsonderzoeken. Zij zal deze ook jaarlijks versturen en de uitkomsten inventariseren. Deze uitkomsten neemt zij mee naar het betreffende organisatieonderdeel, waar deze besproken wordt en eventuele verbeterpunten worden opgesteld en geïmplementeerd.*

- Doordat de jaarplanning centraal staat, worden beleidsstukken jaarlijks doorgenomen, geëvalueerd en zo nodig aangepast. *Met het volgen van de jaarplanning wordt een groot deel van de PDCA-cyclus gevolgd. Echter is in de dagelijkse waan van de dag soms niet de ruimte om een moment te pakken voor het doornemen van een beleidsstuk. Door de beleidsstukken op de agenda te zetten van een teambespreking, deze door het jaar heen al in te plannen, komen de beleidsstukken aan de orde. Medewerkers worden zich bewust van de inhoud, daarnaast wordt getoetst of het beleidsstuk nog voldoet aan de huidige situatie. Is dit niet het geval, wordt het beleidsstuk aangepast en opnieuw geïmplementeerd binnen de organisatie.*

- Medezeggenschap wordt als vast onderdeel ingezet gedurende de begeleidingen. *Het is vanzelfsprekend binnen onze organisatie dat we altijd luisteren naar onze deelnemers en bezoekers. Medewerkers zijn onbewust bekwaam in het vertalen van de uitgesproken wensen en behoeftes van de bezoekers en deelnemers. Binnen Zilliz moet onderzocht worden op welke manier de rapportage zo ingericht kan worden, dat er bewuster gerapporteerd wordt op het onderdeel medezeggenschap.*

Overzicht van bijlagen

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

- 5.1 Evaluatie (ouder wordende) volwassenen
 - Evaluatie kind
 - Evaluatie Jongere
- 6.3 Incidenten melding stappenplan+formulier voorbeeld

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 07-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Eigen OR is geborgd.

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 27-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Eigen intern toezicht is geborgd dmv RvC

Jaarlijkse controle machines/apparaten

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Onderhoudsmap bijgewerkt.

Intervisies andere zorgboerderijen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: SKJ- geregistreerde medewerkers volgen intervisie met collega-zorgboeren.

Jaarplanning alle afdelingen uitschrijven en op kantoor hangen

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: December is jaarplanning opvolgend jaar gepubliceerd.

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

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtgade (2744, sub.)
Actie afgerond op: 12-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Audit is afgerond, keurmerk is verlengt.

Toetsing RI&E door STIGAS op 27-11-2025

Geplande uitvoerdatum: 27-11-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtgade (2744, sub.)
Actie afgerond op: 27-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bedrijfsbezoek heeft plaatsgevonden.

Rond de audit af (twee locaties: 't Hummelhûs, loc. Oudehorne B & loc. Oldeholtgade B) voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtgade (2744, sub.)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Audit is afgerond, rapport is gedeeld.

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: 22-10-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 28-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen zijn verwerkt, werkbeschrijvingen zijn opnieuw ingediend.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 16-10-2025, 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: 16-10-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 22-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Auditbezoek is voorbereid, programma is opgesteld en gedeeld.

Upload een recente RI&E rapportage en een PvA in de werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 22-10-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)
Actie afgerond op: 14-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Rapport is toegevoegd aan de documenten.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 06-03-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 14-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen zijn verwerkt, jaarverslag is opnieuw ter beoordeling ingediend.

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 10-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Geschreven en ingediend.

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

Geplande uitvoerdatum: 27-01-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 27-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijvingen zijn ingediend en gekoppeld.

Actuele overzicht invoegen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 21-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: In- door- en uitstroom toegevoegd.

evaluatie nieuwe tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

(tussentijdse) evaluatie cliëntenraad (zorg breed)

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)

Uitgebreide tevredenheidsmeting uitvoeren/opzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)

Een overzichtelijk overzicht maken voor de in en uitstroom 2025, dit voor alle afdelingen

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2027
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2028
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2028
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)

Korte ST n.a.v. audit. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.

Tussentijdse schriftelijke toetsing

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Voeg de RI&E rapportage en het PVA van Oldeholtpade toe aan de werkbeschrijving. Geef voor eventuele maatregelen aan wie wat wanneer aanpakt.

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Toegevoegd aan werkbeschrijving, gekoppeld document.

in- en uitstroom stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
't Hummelhûs, loc. Oldeholtpade (2744, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Een overzichtelijk overzicht maken voor de in en uitstroom 2025, dit voor alle afdelingen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Normen zijn getoetst.

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Normen getoetst, voldoen aan eisen.

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 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: 15-04-2026
Geldt voor locatie(s): 't Hummelhûs, loc. Oudehorne (2743)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026